

การจัดการการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานของผู้ประกอบการรับเหมา ในโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

Change Management and Operational Efficiency of Plant Contractors in the Amata Nakorn Industrial Estate, Chonburi Province

ภรชัย ผ่องเมืองปัก^{1,*}, ธนวัฒน์ พิมลจินดา² และ ฤทธิกร ศิริประเสริฐโชค²
Pondchai Pongmungpak^{1,*}, Tanawat Pimoljinda² and Rittikron Siripraserdchok²

ABSTRACT

Change management and operational efficiency of plant contractors in the Amata Nakorn Industrial Estate, Chonburi Province. The main purpose is to study of relationship between change management approaches to effectively operate the organization as a contractor in the dynamics of plant in the Amata-Nakorn Industrial Estate, Chonburi province. In this study, the sample studied was 56 contractors at the plant in the Amata-Nakorn Industrial Estate, Chonburi province, using a simple random sampling method. The researcher used the questionnaires as a tool for data collection. The results found that the important factors that cause the change, and showed the less-focus overview of the issue. The overviews of change management approach and efficiency in the operation in each issue were in high levels. Approach to change management was related to the performance of the operation of the contractors in Amata Nakorn Industrial Estate, Chonburi province which showed correlation coefficient analysis statistically significant at.05

Keywords: Design Changes Management, Efficiency Change Management, Operational Efficiency of Plant Contractors

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการจัดการการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการท่ามกลางองค์กรที่เป็นพลวัตของผู้ประกอบการรับเหมาในโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ผู้ประกอบการรับเหมาในโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 56 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญของปัญหาอยู่ในระดับน้อย ในส่วน

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี 20131

M.P.A. Student in Public and Private Management Program, Burapha University, Chon Buri 20131, Thailand.

²วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี 20131

Graduate School of Public Administration, Burapha University, Chon Buri 20131, Thailand.

*Corresponding author, e-mail: porachai.pong@gmail.com

ของแนวทางการจัดการการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ในส่วนของแนวทางการจัดการการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการ โดยใช้สถิติ Correlation Coefficient Analysis นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การจัดการการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

บทนำ

จากสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนการพัฒนา รูปแบบและวิธีการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางการบริหาร การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถที่จะใช้เป็นเครื่องวัดประจักษ์ถึงความสามารถในการพัฒนาและความยั่งยืนของการพัฒนาได้อย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรที่มีลักษณะหรือรูปแบบการดำเนินกิจกรรมที่ต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับหรือมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กรอื่นๆ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุผล ตัวอย่างเช่น บริษัทที่เกี่ยวข้องกับการผลิตหรือประกอบชิ้นส่วนเครื่องจักรอุตสาหกรรม ซึ่งต้องอาศัยการรับส่งชิ้นส่วนต่างๆ ของเครื่องจักรจากหลายสถานที่ผลิต เพื่อนำมาประกอบและจัดส่งต่อไปให้กับผู้สั่งซื้อเครื่องจักร เป็นต้น ในการบริหารจัดการภายในองค์กร เช่น การติดต่อประสานงานระหว่างส่วนงานต่างๆ ภายในองค์กร ตลอดจนปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานขององค์กรทั้งสิ้น (ชาญชัย อาจินสมอาจร. 2553)

การพิจารณาระบบต่างๆ ภายในองค์กร พบว่า มีตัวแปรจำนวนมากที่เกี่ยวข้องและเปลี่ยนแปลงตามเงื่อนไขของพื้นที่ เวลา และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง นั่นคือ ระบบต่างๆ มีลักษณะที่เรียกว่า พลวัต (Dynamic) โดยทุกๆ องค์ประกอบที่เข้ามาเกี่ยวข้องล้วนแล้วแต่มีความสำคัญต่อระบบขององค์กรแทบทั้งสิ้น จากผลการวิจัยของรติพร ถึงฝั่ง และคณะ (2552) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทุนมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัต ประกอบด้วย องค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยสมรรถนะความสามารถ การพัฒนาภาวะผู้นำ

การบริหารจัดการ และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งหากไม่ให้ความสำคัญ ไม่เข้าใจความสัมพันธ์และไม่สามารถสร้างสถานการณ์จำลองเพื่อประเมินหรือคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต จะส่งผลให้การจัดการในองค์กรไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และไม่สามารถป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ เนื่องจากรูปแบบของการบริหารจัดการของแต่ละที่เปลี่ยนแปลงได้และมีลักษณะเป็นพลวัตในตนเอง ในแต่ละพื้นที่ มีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา (อุทัย บุญประเสริฐ. 2552)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงสนใจศึกษาการจัดการการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของผู้ประกอบการรับเหมาในโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลที่ได้จากการวิจัย เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการประเมินประสิทธิภาพจากการดำเนินงานขององค์กร รวมไปถึงการนำไปสู่การวางแผน พัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์กรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกอบการรับเหมาในโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการท่ามกลางสภาพการพัฒนาที่มีความเป็นพลวัตของผู้ประกอบการรับเหมาในโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการท่ามกลางสภาพการพัฒนาที่มีความเป็นพลวัตของผู้ประกอบการรับเหมาในโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

สมมติฐานของการวิจัย

การจัดการการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการท่ามกลางสภาพการพัฒนามีความเกี่ยวข้องของผู้ประกอบการรับเหมาในโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง

ชาญชัย อาจีนสมาจาร (2553) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงหรือการปรับใดๆ ของสถานะเดิมที่เกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อมการทำงานทั้งหมดขององค์การคือการเปลี่ยนแปลงหรือการทำให้เกิดความแตกต่างในสิ่งต่างๆ

ดวงรัตน์ คงสุวรรณ (2552) กล่าวว่า การจัดการการเปลี่ยนแปลงเป็นการใช้เทคนิควิธีที่เป็นระบบ เพื่อประกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นไปตามทิศทางที่ได้วางแผนไว้ และก่อให้เกิดความคุ้มค่า และประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนี้กล่าวถึง หลักการของการจัดการการเปลี่ยนแปลงว่า ผลลัพธ์จากการจัดการการเปลี่ยนแปลง คือ การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

แนวทางการจัดการการเปลี่ยนแปลงในการศึกษาได้แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารด้านบุคลากรและด้านกลยุทธ์ตามแนวคิดของนักวิชาการดังนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์กรได้ประยุกต์ใช้ตามแนวคิดของพะยอม วงศ์สารศรี (2552) ได้กล่าวถึง การจัดการด้านโครงสร้าง องค์กรจะต้องวางอยู่บนรากฐานของอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการและมีเหตุผล ซึ่งขึ้นอยู่กับโครงสร้างและตำแหน่งที่เป็นทางการที่องค์กรกำหนดไว้มากกว่าการยึดถือความสัมพันธ์ส่วนบุคคล จึงให้ความสำคัญต่อการออกแบบโครงสร้างองค์กรที่มีแบบแผน

2. ด้านเทคโนโลยี ได้ประยุกต์ใช้ตามแนวคิดของสิปปนนท์ เกตุทัต (2552) ได้อธิบายว่า การนำเทคโนโลยีมาผสมผสานประยุกต์ใช้เพื่อสนองเป้าหมายขององค์กร

ดังนั้นเทคโนโลยีจึงมีคุณประโยชน์และเหมาะสมเฉพาะเวลาและสถานที่ และหากเทคโนโลยีนั้นสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อม เทคโนโลยีนั้นจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

3. ด้านบุคลากร ได้ประยุกต์ใช้ตามแนวคิดของดวงรัตน์ คงสุวรรณ (2552) ได้กล่าวถึง การวางแผนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเห็นว่าการวางแผนให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม หน่วยงานต้องมีการวางแผนในด้านของบุคลากร มีจะต้องเข้ามาเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง

4. ด้านกลยุทธ์ ได้ประยุกต์ใช้ตามแนวคิดของพะยอม วงศ์สารศรี (2552) ได้กล่าวถึง สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การแข่งขันกันสูงในธุรกิจเดียวกันหรือในธุรกิจที่ใกล้เคียงกัน หรือธุรกิจที่ทดแทนกันได้ ดังนั้นผู้นำองค์กรจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า และเพิ่มอำนาจการต่อรองให้กับองค์กรเข้าไปมีส่วนแบ่ง หรือเพิ่มช่องทางเลือกให้กับองค์กรของตนเองเพิ่มขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร

ธีระพล อิมจิตร (2551 : 15) กล่าวว่าประสิทธิภาพหมายถึง พฤติกรรม ความพึงพอใจ ของบุคคลต่อคุณภาพงานที่ใช้ความพยายามที่จะกระทำให้ดีที่สุด ภายใต้มาตรฐานที่กำหนด

สมพงษ์ เกษมสิน (2550 : 12) กล่าวว่าประสิทธิภาพหมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหมายไว้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การทำงานที่ต้องการให้ได้รับประโยชน์สูงสุดและการที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่ ก็พิจารณาได้จากผลงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพสรุปได้ว่า เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำหนดการแสดงผลประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ แสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพมากขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ประกอบการที่มีกิจการ รับซ่อม สร้าง และดูแล ติดตั้ง ย้ายเครื่องจักรกลโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยได้จดทะเบียนในรูปแบบห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัท จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 65 บริษัท (สมาคมการค้าและหอการค้า จังหวัดชลบุรี, 2556)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ประกอบการที่มีกิจการ รับซ่อม สร้าง และดูแล ติดตั้ง ย้ายเครื่องจักรกลโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551) ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 56 บริษัท ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ ปัญหาจากคน ประกอบด้วย เจ้าของงาน ผู้ออกแบบงาน และผู้ทำการสร้าง ปัญหาจากแบบงาน และปัญหาจากการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 การจัดการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร ด้านบุคลากร และด้านกลยุทธ์

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการ ประกอบด้วย ด้านความถูกต้องแม่นยำ ด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย ด้านความโปร่งใส และด้านความรวดเร็วเป็นปัจจุบันทันต่อการตัดสินใจ

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามแจกให้กับผู้ประกอบการรับเหมาโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำนวน 56 บริษัท

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้ารวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารการสัมมนา สถิติในรายงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมจากแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การจัดการการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Statistics) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ตสเกล (Likert scale) โดยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการจัดการการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการท่ามกลางสภาพการพัฒนาที่มีความเป็นพลวัตของผู้ประกอบการรับเหมาในโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ใช้ Correlation Coefficient Analysis เพื่อทดสอบสมมติฐาน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประกอบการรับเหมาในโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ ร้อยละ 55.4 รองลงมาคือ หัวหน้างาน ร้อยละ 23.2 และทำงานอยู่ในสถานประกอบการปัจจุบัน น้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 53.6 รองลงมาคือ 10-20 ปี ร้อยละ 42.9 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีความสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกอบการรับเหมาในโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ภาพรวม มีความสำคัญของปัญหาอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาจากแบบงาน มีความสำคัญเป็นอันดับแรก โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับน้อย โดยปัญหาจากแบบงานถึงแม้จะเป็นปัจจัยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย แต่กลับเป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรกๆ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเนื่องจากแบบงานที่ถูกปรับเปลี่ยนตามความต้องการของลูกค้า สภาพงานหน้างานปัจจุบันแตกต่างจากข้อมูลที่ใช้ในการออกแบบ รวมถึงผู้ออกแบบไม่ได้รับข้อมูลเบื้องต้นอย่างครบถ้วน และผู้ทำการสร้าง ขาดความรู้ทางเทคนิคในการสร้าง ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ กระบวนการทำงาน รวมถึงการวางแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับปัจจัยต่างๆ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ชี้ให้เห็นว่า ความต้องการของเจ้าของงานที่ต้องการปรับปรุงแบบงานนอกเหนือจากที่ได้ตกลงกันไว้ เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินงานของผู้ประกอบการ โดยส่วนใหญ่มาจากความต้องการของเจ้าของงานที่ต้องการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแบบงานนอกเหนือจากการตกลงกันเบื้องต้น ทำให้ผู้ประกอบการต้องปรับปรุงแบบงานตามความต้องการของลูกค้า

3. การจัดการการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกอบการรับเหมาในโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ภาพรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กร มีความสำคัญเป็นอันดับแรก โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ในส่วนของแนวทางการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กร เป็นแนวทางสำคัญอันดับแรกที่มีส่งผลกระทบต่อจัดการการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยมีแนวทางในเรื่องการแบ่งงานตามความชำนาญอย่างชัดเจน มีการจัดระเบียบงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตามขั้นตอน มีการจัดสายการบังคับบัญชาชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดช่วงการบังคับบัญชาที่

เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า แนวทางการจัดการการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกอบการรับเหมาในโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ส่วนใหญ่มีแนวทางเพื่อต้องการปรับปรุง พัฒนาวางแผนการบริหารงาน เพื่อปรับปรุงกลยุทธ์ สร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่งในการดำเนินกิจการ โดยแนวทางการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่สุด คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

4. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของผู้ประกอบการรับเหมาในโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ภาพรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย มีความสำคัญเป็นอันดับแรก โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ดังนั้นด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการประหยัดค่าใช้จ่าย การใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างคุ้มค่า รวมถึงมีขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอนการทำงานลง เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้กิจการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า เมื่อผู้ประกอบการได้มีการจัดการการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร ส่งผลทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีกระบวนการทำงานที่มีแบบแผนชัดเจน มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำเสนอข้อมูลที่ต้อง แม่นยำ ทันต่อการตัดสินใจ ส่งผลให้การประกอบกิจการมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานของผู้ประกอบการรับเหมาในโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีเพิ่มขึ้น

5. แนวทางการจัดการการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของผู้ประกอบการรับเหมาในโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการศึกษากิจการด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร ด้านบุคลากร และด้านกลยุทธ์ ที่มีระบบ แบบแผน และมีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างชัดเจน ถูกต้อง แม่นยำ โปร่งใส

ได้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการ ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพด้านความถูกต้องแม่นยำ ด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย ด้านความโปร่งใส และด้านความรวดเร็ว เป็นปัจจุบันทันต่อการตัดสินใจ ให้ส่งผลซึ่งกันและกัน ดังนั้นกิจการมีแนวทางมาในการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ดี จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีตามไปด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ และข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้ประกอบการควรมีนโยบายจัดการโครงสร้างองค์กรให้มีการจัดสายการบังคับบัญชาให้ชัดเจนขึ้นเพื่อให้ทราบการรายงานตามลำดับชั้นรวมทั้งการกำหนดช่วงการบังคับบัญชาที่เหมาะสมต้องมีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญ มีการจัดการรวมและกระจายอำนาจในระดับที่สมดุล เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ผู้ประกอบการควรมีนโยบายจัดทำองค์กรให้เป็นองค์กรอัจฉริยะ โดยมีการสร้างสรรค์การเรียนรู้ใหม่ๆ สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้กับบุคลากรเพิ่มขึ้น และมีขั้นตอนการจัดสรรระบบการทำงาน ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พบว่า ปัญหาจากแบบงาน เป็นปัญหามากที่สุด ดังนั้นบริษัท ควรศึกษารายละเอียด ข้อมูลของแบบงานให้ชัดเจน และอธิบาย ชี้แจงรายละเอียดของแบบงานให้ลูกจ้างรับทราบ และเข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นในอนาคต

2.2 แนวทางจัดการการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้านเทคโนโลยี ได้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามามากขึ้น เพื่อช่วยปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้จะช่วยลดขั้นตอน

ในการทำงาน ดังนั้น แนวทางจัดการการเปลี่ยนแปลงองค์กร จึงควรใช้แนวทางนี้เป็นหลักในการนำมาปรับใช้ให้เหมาะสม

2.3 แนวทางจัดการการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้านบุคลากรโดยต้องการให้รับการเรียนรู้ของบุคลากรในเรื่องงานให้ตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น รวมถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นจึงควรจัดหลักสูตรพัฒนาความรู้ความสามารถแก่บุคลากรให้มากขึ้น และปรับทัศนคติของบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้เห็นความสำคัญของหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2.4 วิธีการลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง โดยทำให้ความรู้ ความเข้าใจ และสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงแนวทางการเปลี่ยนแปลงองค์กร รวมถึงให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่จะเกิดขึ้น เพื่อสร้างการยอมรับให้กับบุคลากรในองค์กร

2.5 ผู้ประกอบการควรมีการประยุกต์ใช้การจัดการการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการการเปลี่ยนแปลง หรือประยุกต์ใช้แนวคิดของนักวิชาการที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในองค์กรเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จขององค์กรต่อไป

3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการให้ผู้ประกอบการทราบถึงประโยชน์และแนวทางการจัดการการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเพื่อเป็นประโยชน์นี้สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจ และผู้ที่สนใจ นำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

4.1 เนื่องจากวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเฉพาะผู้ประกอบการรับเหมาในโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เท่านั้น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปหากได้มีการขยายไปสู่ผู้ประกอบการรับเหมาในโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอื่นๆ ในจังหวัดอื่นๆ สามารถได้ข้อสรุปที่ชัดเจนมากขึ้น

4.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการต่อต้านการ
จัดการการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการ
แก้ไขปัญหาการต่อต้านการจัดการเปลี่ยนแปลงอย่าง
เหมาะสม

4.3 ควรศึกษาแนวทางการจัดการการ
เปลี่ยนแปลงโดยให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
หรือออกความคิดเห็น เพื่อให้สามารถเข้าถึงความ
ต้องการของพนักงาน โดยองค์กรสามารถรักษากิจกรรม
เดิมไว้ใช้งาน และสร้างโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพให้
กับพนักงาน รวมถึงแนวทางการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่
เหมาะสมและพึงพอใจในทุกด้านขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- ชาญชัย อาจิมสมภาร. (2553). **การบริหารการ
เปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร.**
พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ดวงรัตน์ คงสุวรรณ. (2552). **การบริหารโครงการในเชิง
การจัดการการเปลี่ยนแปลงโครงการติดตั้ง
ระบบ ERP.** รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและ
การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูล
ทางสถิติด้วย SPSS.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ :
บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีระพล อิมจิตร. (2551). **ความคิดเห็นของพนักงาน
องค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่อ
ประสิทธิภาพหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ.**
ภาคนิพนธ์บริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบาย
สาธารณะ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2552). **องค์กรและการจัดการ.**
พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุภา.
- ภีร์วัฒน์ นนทะโชติ. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2554).
“แบบจำลองพลวัตการเป็นองค์กรอัจฉริยะ”.
วารสารสุขุทัยธรรมมาธิราช. 24(2) : 53-68.

- รติพร ถึงฝั่ง และคณะ. (2552). “การพัฒนาทุนมนุษย์
ภายใต้การเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัต.” **บทความ
วิชาการ.** วารสารการจัดการสมัยใหม่. 7(2) : 27-40.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2550). **การบริหาร.** กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.
- สมาคมการค้าและหอการค้าจังหวัดชลบุรี. (2556).
ฐานข้อมูลปี 2556. ชลบุรี : ม.ป.ท.
- สิปปนนท์ เกตุทัต. (2552). “แนวคิดเกี่ยวกับทิศทางและ
นโยบายด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีศึกษาของ
ประเทศไทย.” ใน **ความหวังและอนาคตของชาติ
ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.**
พระนครศรีอยุธยา : คณะวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2552). **การศึกษาแนวทางการบริหาร
และการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในรูปแบบ
การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.** กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
สำนักนายกรัฐมนตรื.