

การรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างต่อการบริหารงานคนเก่งของการยางแห่งประเทศไทย จังหวัดตรัง

The Perception of Employees towards the Talent Management System of Rubber Authority of Thailand, Trang Province

จันทร์จิรา สมะแอ Chanjira Sama-ae¹

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ Pornchai Likitthamaroj²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง การรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างต่อการบริหารงานคนเก่งของการยางแห่งประเทศไทยจังหวัดตรัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างที่มีต่อการบริหารงานคนเก่ง และ 2) เปรียบเทียบระดับการรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างที่มีต่อการบริหารงานคนเก่ง ตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานและลูกจ้างการยางแห่งประเทศไทยจังหวัดตรัง จำนวน 97 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม มาตรฐาน 5 ระดับ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบ การแจกแจงแบบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างที่มีต่อการบริหารงานคนเก่งของการยางแห่งประเทศไทยจังหวัดตรัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อทำการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างที่มีต่อการบริหารงานคนเก่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า รายได้ ต่อเดือน สาขาที่ปฏิบัติงาน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการบริหารงานคนเก่งที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา กอง/แผนงาน ตำแหน่งงาน และระดับชั้นที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการบริหารงานคนเก่งที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ระบบการบริหารงานคนเก่ง, การยางแห่งประเทศไทยจังหวัดตรัง

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: k.samaair@gmail.com

² รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษา ภาควิชารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: pornchai.l@psu.ac.th

Abstract

The Research was the perception of employees towards the talent management system of Rubber Authority of Thailand, Trang province. The purposes of this study were 1) to examine the level of perception of employees towards the talent management system 2) to compare the level of perception of employees towards the talent management system by personal factors. The data were selected through a stratified random sampling method from 97 employees of Rubber Authority of Thailand, Trang Province. The research instrument used to collect the data was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used in analysis and test were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and one way ANOVA.

The findings showed that the level of perception of employees towards the talent management system of Rubber Authority of Thailand, Trang Province was a moderate level. When comparing the level of perception of employees towards the talent management system by personal factors found that the personal factor in different term of income, branch and working age result in level of perception of employees towards the talent management system different with statistical significance. In contrast, the personal factor in different term of gender, age, marital status, education level, division, job position and level result in level of perception of employees towards the talent management system not different with statistical significance.

Keywords: Talent management System, Rubber Authority of Thailand, Trang Province

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งสำคัญอันดับต้นๆ ที่สามารถพยากรณ์ทิศทางขององค์กรว่าจะเดินไปในทิศทางใด ในช่วงปลาย ค.ศ. 1990 สังคมโลกเริ่มหันมาสนใจกับ คนเก่ง (Talent) ขององค์กรมากยิ่งขึ้น จนกลายเป็นวาระเร่งด่วน ที่ถูกบรรจุให้เป็นหนึ่งในกลยุทธ์หลักขององค์กร เนื่องด้วยการบริหารงานคนเก่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการจัดทำยุทธศาสตร์ของตำแหน่งงานที่สำคัญขององค์กรอย่างเป็นระบบ ได้แก่ การระบุคนเก่ง การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง การพัฒนาคนเก่ง การจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัลคนเก่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานคนเก่ง และการธำรงรักษาคนเก่ง

การวางแห่งประเทศไทยเป็นหนึ่งในองค์กรที่เล็งเห็นความสำคัญในระบบการบริหารงานคนเก่ง จึงกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานเป็นการเฉพาะ โดยประกาศการวางแห่งประเทศไทย เรื่อง การบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง ประกาศ ณ วันที่ 1 กันยายน 2560 ภายใต้แผนวิสาหกิจการวางแห่งประเทศไทย (พ.ศ.2560 - พ.ศ.2564) และสำหรับการวางแห่งประเทศไทยจังหวัดตรัง ในฐานะ

หน่วยงานหนึ่งของการยางแห่งประเทศไทย การรับรู้นโยบายการดำเนินงานขององค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายและการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

การรับรู้เป็นปัจจัยที่นำมาซึ่งการตัดสินใจของบุคคล เกิดการตีความที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ไม่ว่าจะ เป็น ทักษะคิด แรงจูงใจ ความสนใจ ความคาดหวัง และก่อให้เกิดเป็นประสบการณ์ (พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2558) สอดคล้องกับ สมภพ สุขกลัด (2543, อ้างถึงใน ปิยะนันท์ บุญชะโยไทย, 2556) ให้ ความเห็นว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่ผสมผสานระหว่างความเข้าใจ ความรู้สึก ความจำ การตัดสินใจ และการแสดงออกซึ่งพฤติกรรม ซึ่ง สิริอร วิชชาวุธ (2544, อ้างถึงใน สาริศา จันทาอ่อน, 2554) กล่าวว่า การรับรู้เกิดจากกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่สลับซับซ้อนนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมต่างๆ ของบุคลากรในองค์กร หากองค์กรต้องการทำความเข้าใจกับพฤติกรรมต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กร และสามารถหาทางแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญในการนำมาวิเคราะห์คือ การรับรู้ของบุคคลในองค์กรนั่นเอง

การรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างต่อการบริหารงานคนเก่งของการยางแห่งประเทศไทยจังหวัด ตราด เป็นเสมือนจุดเริ่มต้นของพฤติกรรมต่างๆ กล่าวได้ว่า การรับรู้เป็นตัวการกำหนดพฤติกรรมของ บุคคลในองค์กร ซึ่งคำถามของงานวิจัยชิ้นนี้คือ การรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างที่มีต่อการบริหารงาน คนเก่งของการยางแห่งประเทศไทยจังหวัดตราด มีอยู่ในระดับใด และหากนำแต่ละปัจจัยที่แตกต่างกันมา เปรียบเทียบ พนักงานและลูกจ้างจะมีระดับการรับรู้ต่อการบริหารงานคนเก่งแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร และข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารพนักงานที่มี ศักยภาพสูงการยางแห่งประเทศไทย ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการ และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาขับเคลื่อนไปในทิศทางที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างที่มีต่อการบริหารงานคนเก่งของการยางแห่ง ประเทศไทยจังหวัดตราด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างที่มีต่อการบริหารงานคนเก่ง ของการยางแห่งประเทศไทยจังหวัดตราดตามปัจจัยส่วนบุคคล

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้

การรับรู้เป็นปัจจัยที่นำมาซึ่งการตัดสินใจของบุคคล เมื่อบุคคลได้ทราบว่าเป็นเป้าหมายคืออะไร จะ เกิดการตีความที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ไม่ว่าจะ เป็น ทักษะคิด แรงจูงใจ ความสนใจ ความคาดหวัง และก่อ เกิดเป็นประสบการณ์ (พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2558) สอดคล้องกับ สมภพ สุขกลัด (2543, อ้างถึงใน ปิยะนันท์ บุญชะโยไทย, 2556) ให้ความเห็นว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่ผสมผสานระหว่างความ

เข้าใจ ความรู้สึก ความจำ การตัดสินใจ และการแสดงออกซึ่งพฤติกรรม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของผู้รับสาร และจิตวิทยาของผู้รับสาร (ปิยะนันท์ บุญณะโยไทย, 2556) ซึ่ง Robbins (2003, อ้างถึงใน อังคณา รอดช่วย, 2556) กล่าวว่า การรับรู้ (perceptions) เป็นกระบวนการให้ความหมายกับสภาพแวดล้อม ส่วน Wagner and Hohenbeck (2005, อ้างถึงใน อังคณา รอดช่วย, 2556) กล่าวว่า การรับรู้ เป็นกระบวนการที่ส่วนบุคคลเลือก (select) จัดการ (organize) เก็บ (store) และรับ (retrieve) ข้อมูล ซึ่งมีกระบวนการสำคัญ อาจทำให้เกิดความเชื่อในสิ่งที่ตนเองรับรู้ ถ้าสิ่งที่บุคคลรับรู้ไม่ชัดเจนและถูกต้องตามความเป็นจริง ซึ่งจะนำไปสู่โอกาสที่จะเกิดความเข้าใจผิด ความสับสนและความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่ง สิริอร วิชชาวุธ (2544, อ้างถึงใน สาริศา จันทาอ่อน, 2554) กล่าวว่า การรับรู้เกิดจากกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่สลับซับซ้อนที่นำไปสู่การเกิดพฤติกรรมต่างๆของบุคคลในองค์กร หากองค์กรต้องการทำความเข้าใจกับพฤติกรรมต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กร และสามารถหาทางแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ปัจจัยหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญในการนำมาวิเคราะห์คือ การรับรู้ของบุคคลในองค์กรนั่นเอง

นอกจากนี้ระดับการรับรู้จะมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละองค์กร และการรับรู้เมื่อนำมาเปรียบเทียบโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ามีการรับรู้ที่แตกต่างกันออกไปตามแต่บริบทขององค์กรขึ้นอยู่กับ ตัวผู้รับรู้ เป้าหมายและสถานการณ์ รวมทั้งความรู้สึกนึกคิด ความรู้และความเข้าใจ ในสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น ดังนั้นจึงไม่สามารถสรุปปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้จากองค์กรได้ชัดเจน สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาระดับการรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างที่มีต่อการบริหารงานคนเก่งของการยางแห่งประเทศไทยจังหวัดตรัง และเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างที่มีต่อการบริหารงานคนเก่งของการยางแห่งประเทศไทยจังหวัดตรังตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยให้มีความสอดคล้องกับสภาพบริบทขององค์กร ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลที่จะศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา สาขาที่ปฏิบัติงาน กอง/แผนกงาน ตำแหน่งงาน ระดับชั้น และอายุงาน

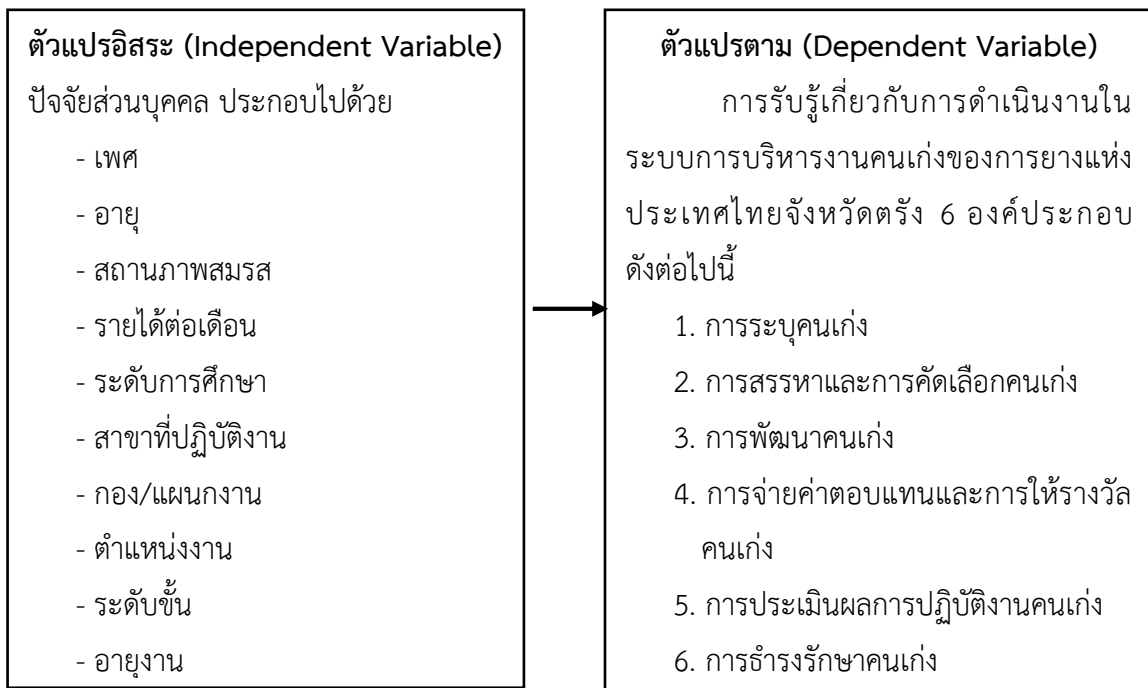
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับบริหารจัดการคนเก่ง

การศึกษาเกี่ยวกับ “คนเก่ง (Talent)” เริ่มขึ้นอย่างจริงจังในปี 2007 จากผลการศึกษาแนวโน้มที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ในช่วงปี 2010 - 2014 เรื่องการบริหารคนเก่ง เป็นเรื่องที่สำคัญในองค์กรให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1 (ฤชอุตา เทพยากุล, 2559) สอดคล้องกับแนวคิดของ Beheshtifar, Nasab and Moghadam (2012, อ้างถึงใน ฤชอุตา เทพยากุล, 2559) กล่าวว่า ทุกวันนี้การบริหารคนเก่งกลายมาเป็นตัวหลักที่สำคัญในการจัดการองค์กรสมัยใหม่ และองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ก็ด้วยคนเก่งที่องค์กรมี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Lockwood (2006 อ้างถึงใน ฤชอุตา เทพยากุล, 2559) พบว่า ในโลกของการแข่งขันในปัจจุบัน การบริหารงานคนเก่งเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กร แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารคนเก่งในองค์กร

นิยามของคำว่า “คนเก่ง” เกี่ยวข้องกับคำที่สำคัญสองคำ นั่นคือ ผลการปฏิบัติงาน (Performance) และศักยภาพ (Potential) โดยผลการปฏิบัติงานสามารถพิจารณาได้จากเป้าหมายขององค์กร และภาระงานในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนศักยภาพอาจจะสามารถพิจารณาจากองค์ประกอบโดยรวมระหว่าง ความฉลาดทางสติปัญญา (Intellectual Quotient) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) และการเผชิญต่อปัญหาความยากลำบาก (Adversity Quotient) (สุนิสา ช่อแก้ว, 2558) สอดคล้องกับ (มาริสสา อินทรเกิด, 2560; Seldeneck, 2004; Goffee, Jones & Mund, 2007; Michaels, Hadified & Axelrode, 2001, อ้างถึงใน อัจฉราภรณ์ ทองศรีนุ่น, 2559; สมบูรณ์ กุลวิเศษชนะ 2549 อ้างถึงใน วรชพร อากาศแจ้ง, 2555; Berger and Berger, 2004 อ้างถึงใน ขวัญสิริ เพิ่มกว่าเก่า, 2559) ที่ให้ความหมายของคำว่า “คนเก่ง” คือ บุคคลที่ผสมผสานระหว่าง พรสวรรค์ ทักษะ ความรู้ความเชี่ยวชาญ ความเฉลียวฉลาด ประสบการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ทักษะคิด บุคลิกภาพและแรงขับภายใน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานในระดับที่ดีกว่าคนทั่วไป เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สามารถสร้างคุณค่าให้กับองค์กรได้ เป็นบุคคลที่องค์กรต้องการ แต่ค้นหาได้ยาก และรักษาไว้ได้ยากเช่นกัน สอดคล้องกับแนวความคิดของ ฤชุตตา เทพยากุล และ อิศริฐฐู รินโรสง (2559) ที่ได้ทำการศึกษาและรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารคนเก่ง โดยได้สรุปความหมายของคำว่า “คนเก่ง” หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถอยู่ในระดับที่เหนือกว่าบุคคลทั่วไป มีความแตกต่างจากบุคคลอื่นๆ อย่างโดดเด่น และมีผลการปฏิบัติงานที่เห็นประจักษ์ทั้งในอดีตและปัจจุบัน และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถทำงานที่ท้าทายขึ้นในอนาคตได้ พร้อมทั้งมีจริยธรรมในการทำงานสูง และตรงตามความคาดหวังขององค์กร ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า คนเก่ง คือ บุคคลที่มีสมรรถนะ คือ มีความรู้ (Knowledge: K) ทักษะ (Skills: S) และความสามารถ (Ability: A) หรือที่เรียกว่า (KSAs) มีคุณลักษณะที่โดดเด่นและมีความแตกต่างจากบุคคลทั่วไป ทั้งในด้านความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligence quotient: IQ) และความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) รวมทั้งด้านผลการปฏิบัติงาน (Performance) ที่ยอดเยี่ยมเกินความคาดหวังหรือมาตรฐานที่องค์กรตั้งไว้ ทั้งผลการปฏิบัติงานที่เห็นประจักษ์ในปัจจุบันและอดีต ตลอดจนศักยภาพในการปฏิบัติงาน ที่ท้าทายขึ้นในอนาคต รวมถึงมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เป็นประโยชน์ต่องานและตรงตามความคาดหวังขององค์กร

การบริหารงานคนเก่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการจัดทำยุทธศาสตร์ของตำแหน่งงานที่สำคัญขององค์กรอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่กระบวนการวิเคราะห์ และวางแผนที่มีความสอดคล้องกัน และจากการที่ผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของระบบการบริหารงานคนเก่ง โดยระบบการบริหารงานคนเก่ง (Talent Management System) คือ กระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนเหมือนกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั่วไป แต่จะมีความแตกต่างกันตรงรายละเอียดและขั้นตอนการปฏิบัติ เป็นการปฏิบัติงานที่บูรณาการ เป็นระบบที่มีความสอดคล้องกัน และจากการทบทวนวรรณกรรมการศึกษาในครั้งนี้ ระบบการบริหารงานคนเก่ง ประกอบไปด้วย 6 หลัก

ได้แก่ การระบุคนเก่ง การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง การพัฒนาคนเก่ง การจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัลคนเก่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานคนเก่ง และการธำรงรักษาคนเก่ง เพื่อเชื่อมโยงทุกกระบวนการของการบริหารคนเก่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานและลูกจ้างการยางแห่งประเทศไทยจังหวัดตรัง จำนวน 127 คน โดยแบ่งออกเป็น 7 สาขา ได้แก่สาขาจังหวัดตรัง สาขาเมืองตรัง สาขาห้วยยอด สาขากันตัง สาขาปะเหลียน และสาขาสิเกา

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่าง เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย โดยใช้วิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรของทาโร ยามาเนะ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เท่ากับ 97 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่างมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) และทำการแบ่งสัดส่วนของพนักงานและลูกจ้างการยางแห่งประเทศไทยแต่ละสาขา และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

2. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง การรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างต่อการบริหารงานคนเก่งของการยางแห่งประเทศไทยจังหวัดตรัง เป็นแบบสอบถามเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยมีลักษณะของแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามมีคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Questionnaire) ให้เลือกตอบ หรือตอบคำถามอย่างสั้น (Short Answers) โดยคำถามจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา สาขาที่ปฏิบัติงาน กอง/แผนกงาน ตำแหน่งงาน ระดับชั้น และอายุงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างต่อการบริหารงานคนเก่งของการยางแห่งประเทศไทยจังหวัดตรัง ผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และสามารถสรุปองค์ประกอบของการบริหารงานคนเก่ง ประกอบไปด้วย 6 หลัก ได้แก่ (1) การระบุนคนเก่ง (2) การสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง (3) การพัฒนาคนเก่ง (4) การจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัลคน (5) การประเมินผลการปฏิบัติงานคนเก่ง (6) การธำรงรักษาคนเก่ง และทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยภาพรวมเท่ากับ 0.950 และการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try out) จำนวน 30 ชุด และนำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.989

3. การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์การรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างต่อการบริหารงานคนเก่งของการยางแห่งประเทศไทยจังหวัดตรัง โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างต่อการบริหารงานคนเก่งของการยางแห่งประเทศไทยจังหวัดตรัง ตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ การแจกแจงแบบที (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

ผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานและลูกจ้างการยางแห่งประเทศไทยจังหวัดตรังที่ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 97 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 31- 40 ปี มีสถานภาพสมรสแล้วเป็นส่วนใหญ่ มีรายได้อยู่ที่ 10,000 – 20,000 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีหน่วยงานต้นสังกัดอยู่ที่ กยท.จ.ตรัง ปฏิบัติงานแผนกปฏิบัติการ โดยดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ระดับ 4 เป็นส่วนใหญ่ และมีอายุงานอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี

ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างต่อการบริหารงานคนเก่งของการยางแห่งประเทศไทยจังหวัดตรัง จากการศึกษาและวิเคราะห์ พบว่า

1. ระดับการรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างต่อการบริหารงานคนเก่งของการยางแห่งประเทศไทยจังหวัดตรัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การระบุคนเก่ง ($\bar{X} = 3.47$) การสรรหาและการคัดเลือกคนเก่ง ($\bar{X} = 3.43$) และการพัฒนาคนเก่ง ($\bar{X} = 3.42$) อยู่ในระดับมาก ส่วนการดำรงรักษาคนเก่ง ($\bar{X} = 3.40$) การประเมินผลการปฏิบัติงานคนเก่ง ($\bar{X} = 3.35$) และการจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัลคนเก่ง ($\bar{X} = 3.26$) อยู่ในระดับปานกลางดังตารางที่ 1

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างที่มีต่อการบริหารงานคนเก่งของการยางแห่งประเทศไทยจังหวัดตรัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า รายได้ต่อเดือน สาขาที่ปฏิบัติงาน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการบริหารงานคนเก่งของการยางแห่งประเทศไทยจังหวัดตรังที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา กอง/แผนงาน ตำแหน่งงาน และระดับชั้นที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการบริหารงานคนเก่งของการยางแห่งประเทศไทยจังหวัดตรังไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 1

ระดับการรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างที่มีต่อการบริหารงานคนเก่งของการยางแห่งประเทศไทยจังหวัดตรัง จำแนกตามรายด้าน ($n = 97$)

การรับรู้การบริหารงานคนเก่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับการรับรู้	อันดับ
1. การระบุคนเก่ง	3.47	0.59	มาก	1
2. การสรรหาและการคัดเลือกคนเก่ง	3.43	0.66	มาก	2
3. การพัฒนาคนเก่ง	3.42	0.60	มาก	3
4. การจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัลคนเก่ง	3.26	0.76	ปานกลาง	6
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานคนเก่ง	3.35	0.69	ปานกลาง	5
6. การดำรงรักษาคนเก่ง	3.40	0.66	ปานกลาง	4
รวม	3.39	0.58	ปานกลาง	-

อภิปรายผล

1. ระดับการรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างต่อการบริหารงานคนเก่งของการยางแห่งประเทศไทยจังหวัดตรัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาเกี่ยวกับระดับการรับรู้ในเรื่องต่างๆภายในองค์กร อาทิ เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร (2548, อ้างถึงใน นภสินธุ์ เอี้ยวชิ

โป, 2560) เรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจลาออก ธนากร สุขศรี (2554, อ้างถึงใน นกสินธุ์ เอี้ยวชีโป, 2560) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบ KAI และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน: งานธุรกิจบริการหลังการขายผลิตภัณฑ์ไอทีแห่งหนึ่ง รมิตา น่วมเกต (2555, อ้างถึงใน นกสินธุ์ เอี้ยวชีโป, 2560) ศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานประจำฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทเซ็นทรัลรีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด เป็นต้น ซึ่งพบว่า มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง

2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานและลูกจ้างที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการบริหารงานคนเก่งของการยางแห่งประเทศไทยจังหวัดตรังที่แตกต่างกัน ได้แก่ ปัจจัยด้าน รายได้ต่อเดือน สาขาที่ปฏิบัติงาน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการบริหารงานคนเก่งของการยางแห่งประเทศไทยจังหวัดตรังที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้าน เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา กอง/แผนงาน ตำแหน่งงาน และระดับชั้นที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการบริหารงานคนเก่งของการยางแห่งประเทศไทยจังหวัดตรังไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน อาทิ อารีย์ เพ็ชรรัตน์ (2540, อ้างถึงใน ชนิดาภา ณิชฐิษฎาฎกูร, 2556) ศึกษาการเปรียบเทียบการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในองค์กรธุรกิจประกันภัยไทยอเมริกันและญี่ปุ่น นุสาศณี จิตราริรมย์ (2545, อ้างถึงใน ชนิดาภา ณิชฐิษฎาฎกูร, 2556) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เป็นต้น ซึ่งพบว่า มีปัจจัยส่วนบุคคลสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

1.1 ควรเพิ่มระดับการรับรู้ ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การจัดทำคู่มือ การจัดทำสื่อการเรียนรู้แบบออนไลน์ เป็นต้น

1.2 ควรนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาในสร้างความตระหนักรู้ สร้างความเข้าใจอย่างชัดเจนในเรื่องการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง การยางแห่งประเทศไทย ให้มีความชัดเจนทั่วทั้งองค์กร เช่น การเปิดเผยข้อมูลให้เป็นสาธารณะ การสร้างความโปร่งใส สามารถตรวจสอบและสามารถร่วมแสดงความคิดเห็นได้ในทุกขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงานได้

1.3 ส่งเสริมการให้พนักงานและลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานการบริหารงานคนเก่งของการยางแห่งประเทศไทย เพื่อกระตุ้นการรับรู้และการสร้างแบบอย่างให้แก่พนักงานและลูกจ้าง โดยดำเนินการผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การระดมความคิดเห็น การศึกษาดูงาน เป็นต้น

1.4 ควรกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ หรือนโยบายหลักของการยางแห่งประเทศไทย ผ่านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และมีหนังสือเวียนแจ้งทราบกับทุกภาคส่วนขององค์กร เช่น การ

ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานผ่านช่องทางสื่อต่างๆ ให้ส่งข้อมูลข่าวสาร ไปยังพนักงานและลูกจ้าง ของการยางแห่งประเทศไทย ให้ได้รับรู้ถึงการดำเนินงานขององค์กรเพื่อเป็นแรงกระตุ้นและแรงจูงใจใน การทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการขยายขอบเขตการศึกษาเรื่อง ระดับการรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างต่อการ บริหารงานคนเก่งของการยางแห่งประเทศไทยทั่วทั้งองค์กร

2.2 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับหน่วยงานอื่นๆ เช่น การเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของพนักงานและ ลูกจ้างต่อการบริหารงานคนเก่ง หรือ การบริหารจัดการคนเก่งของหน่วยงาน หรือองค์กรอื่นๆ ทั้ง องค์กรในลักษณะเดียวกันหรือที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน และองค์กรที่มีรูปแบบการบริหารที่แตกต่างกัน เช่น หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรอิสระ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ๆ มากขึ้น ทำ ให้ทราบถึงความแตกต่าง และความคิดเห็นที่มีความละเอียดและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรทำการศึกษาตัวแปรหรือองค์ประกอบอื่นที่สามารถวิเคราะห์การบริหารงานคนเก่ง เช่น การหาแหล่งที่มาของคนเก่ง การจ้างงานคนเก่ง การนำคนเก่งมาใช้ การบริหารผลการปฏิบัติงานคนเก่ง การวางแผนความสำเร็จคนเก่ง เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญสิริ เพิ่มกว่าเก่า. (2559). ความพึงพอใจในการบริหารจัดการคนเก่งในธนาคารกรณีศึกษาธนาคาร พาณิชยแห่งหนึ่งในประเทศไทย. สืบค้น 11 สิงหาคม 2561, จาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5802036219_5779_4211.pdf.
- ชนิดาภา ญัฐศิษฏากูร. (2556). การรับรู้และการปรับตัวที่มีต่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคม อาเซียนของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการอำนวยการศูนย์ปฏิบัติการตำรวจชายแดน ใต้. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- นภสินธุ์ เอี้ยวชิโป. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในประเทศไทย. (สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ปิยะนันท์ บุญณะโยไทย. (2556). การรับรู้และทัศนคติของผู้บริโภคต่อสื่อกิจกรรมการพัฒนาย่าง ยั่งยืน ของปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ประไพวรรณ สัมมาทิตฺติ. (2552). การบริหารจัดการคนเก่ง กรณีศึกษา ธนาคารแสดนด์ชาร์เตอร์ด (ไทย) จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2558). พฤติกรรมองค์การ.(พิมพ์ครั้งที่ 4). สงขลา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มาริสสา อินทรเกิด. (2560). การบริหารจัดการคนเก่ง ความท้าทายขององค์กร. สืบค้น 11 สิงหาคม 2561, จาก <https://tci-thaijo.org/index.php/bahcuojs/article/view/121589/92714>.
- ฤชชุดา เทพยากุล. (2559). ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่ส่งผลต่อการดำเนินงานในระบบบริหารคนเก่งของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ฤชชุดา เทพยากุล และ อิศริฎฐ รินไธสง. (2559). ความหมายและองค์ประกอบของการบริหารคนเก่งในองค์กร: การทบทวนวรรณกรรม. สืบค้น 11 สิงหาคม 2561, จาก https://www.tci-thaijo.org/index.php/journal_sct/article/view/82139.
- วรัชพร อากาศแจ้ง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สาริตา จันทาอ่อน. (2554). การรับรู้และเจตคติที่มีต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 : กรณีศึกษาสำนักงานสรรพากรพื้นที่สงขลา 2. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- สุนิสา ช่อแก้ว. (2558). การบริหารคนเก่ง: แนวคิดในต่างประเทศและประสบการณ์ในภาครัฐของไทย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อังคณา รอดช่วย. (2556). การรับรู้ภาพลักษณ์บริษัทบริหารการรับรู้ภาพลักษณ์บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (บสก.) ในมุมมองของลูกค้า กรณีศึกษา สำนักงานสุราษฎร์ธานี. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- อัจฉราภรณ์ ทองศรีนุ่น. (2559). การระบุคุณลักษณะในระบบการบริหารคนเก่ง : กรณีศึกษา บริษัทคาร์เร็กซ์ เบอร์ฮาด. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.