

ปัจจัยองค์การที่มีผลต่อองค์การสมรรถนะสูง กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

Organizational factors affecting high performance organizations

Case study: A private company

เอนก ไบศรี (ANAKE BAISRI)*

รองศาสตราจารย์ ธนชัย ยมจินดา (TANACHAI YOMCHINDA)**

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยองค์การที่มีผลต่อองค์การสมรรถนะสูง กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูงสำหรับบริษัท เอกชนแห่งหนึ่ง และ 2) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท เอกชนแห่งหนึ่ง ที่มีผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง ประชากรของการศึกษา คือ พนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งมีจำนวนโดยประมาณ 1,499 คน (ข้อมูลจากแผนกฝ่ายบุคคล บริษัทที่ดำเนินการศึกษา) การสุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้ จะเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 316 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square Test) รวมถึงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง ได้แก่ ระดับการศึกษา และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($p\text{-value} < 0.05$) สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ สถานภาพ และ หน่วยงานในสังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การสมรรถนะสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($p\text{-value} < 0.05$) 2) ปัจจัยองค์การที่มีผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง ได้แก่ โครงสร้างการกระจายอำนาจ ($r=.705$) ระบบการทำงานเป็นทีม ($r=.829$) การถ่ายโอนความรู้ ($r=.707$) และ การพัฒนาทุนมนุษย์ ($r=.804$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: องค์การสมรรถนะสูง, ปัจจัยองค์การ

* นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยรามคำแหง

E-mail address: Anake46363511@gmail.com

** รองศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยรามคำแหง

E-mail address: thanachaiyom@hotmail.com

Abstract

The Purpose of this survey were to 1) study and analyze the composition of high performance organizations for companies. 2) study the corporate culture of the company Private That affect being a high performance organization.

The Population of 1,499 people employees at a private company was computed by Yamane formula to derive at 316 sampling size. Likert's 5 rating scale questionnaire was employed to Collect data and distributed propertinally and conveniently. The data analysis employed descriptive statistics include frequency, percentage, mean and standard deviation, and inferential statistics include t-test and one-way ANOVA.

The research finding were 1) Personal factors there are affect to being a high-performing organization were education level and average monthly income. At a statistically significant level of 0.05 (p-value <0.05) for personal factors of gender, status and affiliate. There is no relationship with the being a high-performing organization. At the statistical significance level 0.05 (p-value <0.05). 2) Organizational factors affecting high performance organization were decentralized structure ($r = .705$), teamwork system ($r = .829$) Knowledge Transfer ($r = .707$) and Human Capital Development ($r = .804$) at a statistically significant level of 0.05.

Keywords : High Performance Organization, Organizational factors

บทนำ

ปัจจุบันผู้บริหารในทุกองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีความมุ่งหวังที่จะพัฒนาองค์กรของตนให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) ที่ต่างแสวงหาแนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถสำหรับการตอบสนองต่อความท้าทายต่างๆ โดยมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการบุคลากรในทุกระดับชั้นเกิดการมีส่วนร่วม รวมทั้งเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความสามารถในการรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรได้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เนื่องจากองค์กรสมรรถนะสูงเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (ธนชัย ขมจินดา, 2557)

ซึ่งขณะเดียวกันการที่้องค์การภาครัฐจะเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงได้นั้นย่อมไม่สามารถที่จะวัดได้ด้วยผลตอบแทนทางธุรกิจจึงได้มีการให้คำจำกัดความหรือนิยามของ้องค์การภาครัฐที่เป็น้องค์การสมรรถนะสูง คือเป็น้องค์การที่มีการใช้การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ที่เป็นหลักในการบริหารที่ทำให้้องค์การมีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนมีแนวทางในการปฏิบัติเพื่อสู่ทิศทางที่ต้องการรวมทั้งมีการติดตามประเมินผล ที่ชัดเจนในระยะยาว (อิสรา ดิสรเตตวิวัฒน์, 2549) จึงมีแนวโน้มว่าทั้ง้องค์การภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสำคัญกับการเป็น้องค์การที่มีผลการปฏิบัติงานสูงโดยมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง

องค์การและโครงสร้างการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ด้วยการมอบหมายความรับผิดชอบให้กับบุคลากรแต่ละบุคคลได้มีส่วนร่วมในแต่ละงานทั้งกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ รวมทั้งต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้มีความสำคัญกับการสร้างความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรด้วยวิธีการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากร (นิสสารก์ เวชยานนท์, 2551) ตามหลักการองค์การสมรรถนะสูงที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างรวดเร็วและสามารถมีความยืดหยุ่นสูงจึงมีความต้องการที่จะเป็นองค์การสมรรถนะสูง ให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศสามารถบรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และ ประสิทธิภาพสำเร็จอย่างยั่งยืน

องค์ประกอบของการเป็นองค์การสมรรถนะสูง ประกอบด้วย

- 1) ระบบการบริหารงานเป็น แบบเน้นการควบคุมมากจนเกินไปทำให้ขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในระดับล่าง
- 2) บุคลากรต้องไม่ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องมาจากนโยบายทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การฝึกอบรมค่าตอบแทนแบบจูงใจ และ การมีส่วนร่วมของบุคลากรนั้น ควรต้องมีการปรับปรุงใหม่เพื่อสนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น
- 3) หน่วยงานต้องไม่ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง ทั้งนี้จากการศึกษาองค์ประกอบเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเพิ่มเติมในองค์การที่มีสมรรถนะสูงพบว่า การจะเป็นองค์การสมรรถนะสูงได้นั้นต้องมีองค์ประกอบ 2 ส่วน ที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ

3.1) ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูง เป็นการผสมผสานระหว่างวิธีปฏิบัติทางทรัพยากรมนุษย์ โดยมีโครงสร้างงานและกระบวนการที่ทำให้บุคลากรสามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความผูกพัน และการทำงานที่มีความคล่องตัว ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูง (Bohlander and Snell, 2004) ที่มีองค์ประกอบสำคัญคือ

- 3.1.1) โครงสร้างการออกแบบงาน
- 3.1.2) นโยบายการจัดการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 3.1.3) การสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.2) วัฒนธรรมองค์กร เป็นการกำหนดแนวทางร่วมกันเพื่อให้บุคลากรได้มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ (Schein, 1999) ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อความคิดความรู้สึกและการทำงานของบุคลากร (Williams, 2008) แต่วัฒนธรรมองค์กรที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรได้นั้นต้องเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีความแข็งแกร่งเป็นค่านิยมหรือความเชื่อที่บุคลากรมีส่วนร่วมและส่วนใหญ่ให้การยอมรับในค่านิยมหรือความเชื่อนั้นรวมทั้งต้องสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในองค์กร (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2551) ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูงสำหรับบริษัท และศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของงานที่มีผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง ผลการศึกษาและวิจัยทำให้ได้แนวทางการพัฒนาองค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูงสำหรับบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ดังนี้

- 3.2.1) ทำให้ได้ทราบถึงระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงที่สามารถทำให้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เพราะเป็นการมุ่งเน้นถึงการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากร
- 3.2.2) มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่งเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงาน และให้มีความสัมพันธ์กับระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูง

จากที่ได้ทบทวนตำรา เอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังกล่าวข้างต้น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจในการศึกษาปัจจัยองค์การที่มีผลต่อองค์การสมรรถนะสูง กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีความมุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลของการศึกษาวิจัย รวมถึงข้อมูลเผยแพร่ของงานวิจัยชิ้นนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

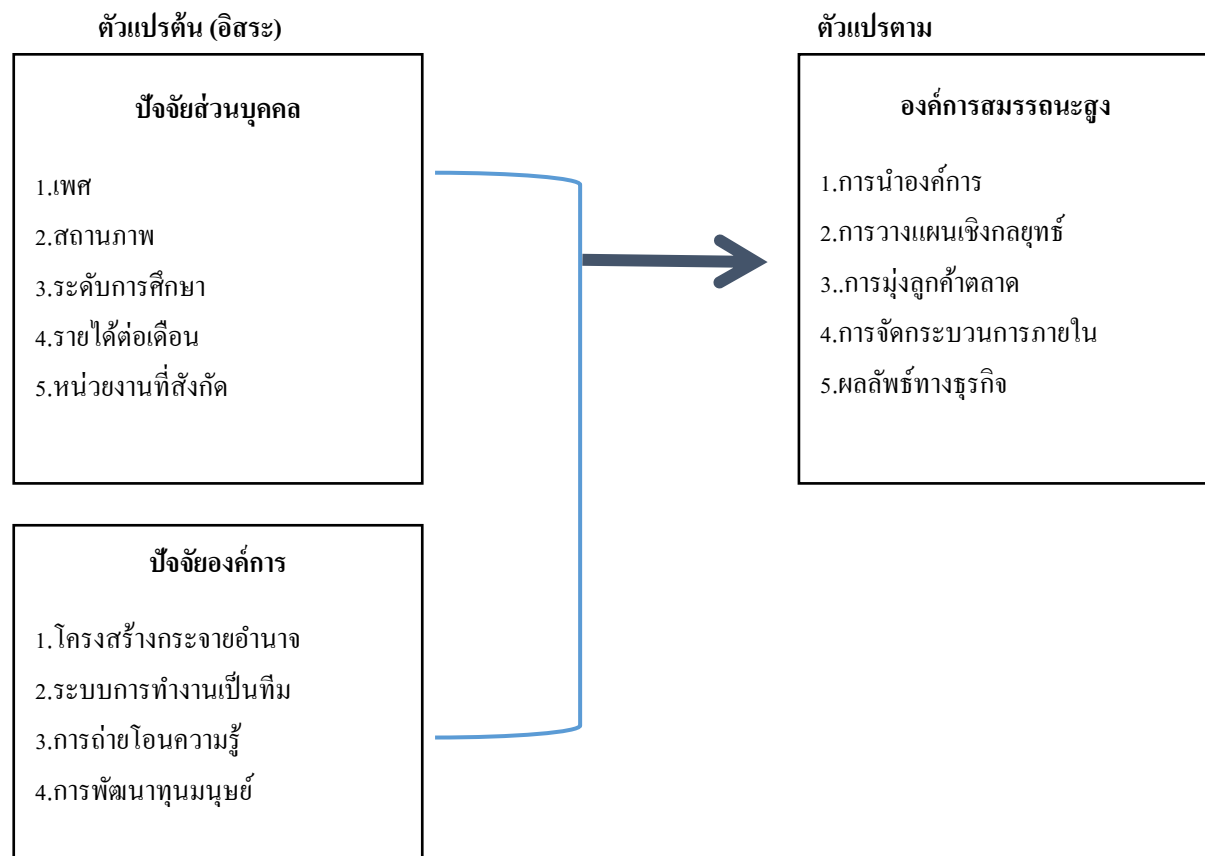
วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูงสำหรับบริษัท เอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท เอกชนแห่งหนึ่ง ที่มีผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง

สมมติฐานการศึกษา

1. ความคิดเห็นต่อองค์การสมรรถนะสูงแตกต่างกันตามปัจจัยประชากรศาสตร์
2. มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับองค์การสมรรถนะสูง

กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงองค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูง ที่จะสามารถนำเสนอเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาให้องค์การอื่น ๆ ที่มีความสนใจสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์การของบริษัทที่มีผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง สร้างเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้กับองค์การที่มีความสนใจในการพัฒนาหน่วยงานของตนเองมุ่งไปสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง

คำนิยามศัพท์

1. ปังจ็ยองค์การ หมายถึง องค์ประกอบ หรือสิ่งที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในองค์การโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาหรือบริหารงานภายในองค์การให้ดีขึ้น ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ 1) โครงสร้างกระจายอำนาจ 2) ระบบการทำงานเป็นทีม 3) การถ่ายโอนความรู้ และ 4) การพัฒนาทุนมนุษย์
2. โครงสร้างกระจายอำนาจ หมายถึง การบริหารจัดการการดำเนินงานขององค์การที่มีการจัดแบ่ง หรือจัดสรรภารกิจ การดำเนินงานฝ่ายต่าง ๆ แก่บุคลากร
3. ระบบการทำงานเป็นทีม หมายถึง การจัดสรรกลุ่มการดำเนินงานฝ่ายต่าง ๆ ออกเป็นกลุ่ม อาจจัดสรรเป็นกลุ่มขนาดใหญ่ หรือขนาดเล็ก เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ
4. การถ่ายโอนความรู้ หมายถึง การถ่ายทอด พัฒนา หรือส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีการพัฒนาด้านความรู้รวมถึงความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
5. การพัฒนาทุนมนุษย์ หมายถึง การส่งเสริม ผลักดัน หรือเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การให้มีคุณภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้สูงขึ้น
6. องค์การสมรรถนะสูง (High Performance Organization :HPO) หมายถึง การเป็นองค์การที่มีศักยภาพการดำเนินงานระดับสูงเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง มีแผนรองรับการแข่งขันกับสภาวะต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้ปฏิบัติการกิจตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลา และคุณภาพของผลงานดีเยี่ยมเป็นที่ยอมรับ องค์ประกอบสำคัญของการเป็นองค์การสมรรถนะสูง คือ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งลูกค้าตลาด 4) การจัดกระบวนการภายใน และ 5) ผลลัพธ์ทางธุรกิจ
7. การนำองค์กร หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารในองค์การให้มีประสิทธิภาพ
8. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการวางแผนของผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจในการรับผิดชอบงานด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การ
9. การมุ่งลูกค้าตลาด หมายถึง กระบวนการ วิธีการ หรือขั้นตอนการดำเนินงานขององค์การเพื่อให้สามารถดึงดูดความสนใจของลูกค้า
10. การจัดกระบวนการภายใน หมายถึง ขั้นตอน หรือวิธีการในการบริหารงานภายในองค์การ
11. ผลลัพธ์ทางธุรกิจ หมายถึง ผลประกอบการ ผลการประเมิน หรือ ผลลัพธ์เมื่อประมวลผลเป็นมูลค่าขององค์การ

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวความคิดและทฤษฎีองค์การสมรรถนะสูง ได้อธิบายถึงความจำเป็นที่องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนไปเป็นองค์การสมรรถนะสูงเพราะความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและบุคลากรมีการเปลี่ยนแปลง โดยถือว่าบุคลากรเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่ทำให้้องค์การได้เปรียบในการแข่งขัน ้องค์การจึงต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อบุคลากรที่ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์การถ้า้องค์การปฏิบัติต่อบุคลากรเป็นอย่างดีจะทำให้บุคลากรเกิดความทุ่มเท และทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นจึงเป็นเหตุผลให้้องค์การต้องหันมาดึงดูดและรักษามูลค่าที่มีความสามารถให้อยู่กับ้องค์การ เพราะเป็นการส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของ้องค์การที่สูงขึ้น (Lawler Edward, 2005) โดย้องค์การสมรรถนะสูงนี้เป็นการเปลี่ยนรูปแบบให้เป็น้องค์การที่มีสมรรถนะ (Organization Capability) เช่น สามารถสร้างการประสานงาน มีการทำงานเป็นทีมมีความผูกพัน มีความเชื่อใจ มีการเปิดเผย มีความคิดสร้างสรรค์ และมีการแก้ปัญหาอย่างมีโครงสร้าง ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้ล้วนนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันของ้องค์การ (Miller, 2002) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของ้องค์การสมรรถนะสูงพบว่า ้องค์การต้องมีระบบการสร้างและสะสมองค์ความรู้ โดยระบบเหล่านี้ต้องสามารถเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และสามารถสะท้อนให้เห็นถึงการให้รางวัลหรือการจูงใจในรูปแบบอื่นด้วย อีกทั้งต้องให้ความสำคัญกับโครงสร้างที่ชัดเจน มีการกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย พันธกิจที่ท้าทายและทำให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพมากที่สุด โดยมีการบูรณาการตั้งแต่วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และตัวบุคลากรเพื่อตอบสนองทั้งเป้าหมายของ้องค์การและเป้าหมายของตัวบุคคล โดยการเป็น้องค์การสมรรถนะสูงต้องมีองค์ประกอบของระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงและมีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมองค์กร

2. แนวความคิดระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูง หมายถึงระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงที่จะสามารถทำให้องค์การเกิดการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรและทำให้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานดีขึ้น เพราะเหตุผล 2 ประการ ได้แก่ 2.1) ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูง สามารถสร้างให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานที่มีความยั่งยืนได้เนื่องมาจากเมื่อนำระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงนี้ไปใช้ใน้องค์การทำให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเปลี่ยนแปลงไป 2.2) ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงสามารถช่วยสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเพราะบุคลากรได้ตระหนักว่าตนมีความสำคัญมากขึ้นกับ้องค์การและทำให้ความพึงพอใจของบุคลากรมากขึ้น และจากการศึกษาพบว่าแนวความคิดระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงหมายถึงการปฏิบัติที่เป็นส่วนประสมของโครงสร้างการปฏิบัติทางทรัพยากรมนุษย์ และการจัดระบบงานที่สามารถเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถ แรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อให้ได้มาซึ่งผลการปฏิบัติงานของ้องค์การที่สูงขึ้น โดย้องค์ประกอบของระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงประกอบไปด้วย 2.2.1) โครงสร้างการออกแบบงาน ผู้บริหารต้องทำการวิเคราะห์และพิจารณา รวมทั้งการตัดสินใจอย่างเป็นระบบเพื่อทำให้องค์การสามารถเกิดความเชื่อมโยงให้มีความสอดคล้องกับโครงสร้าง้องค์การและสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งต้องมีการออกแบบงานให้มีความเหมาะสมทำให้เกิดการประสานงานระหว่างบุคลากรและหน่วยงานต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน 2.2.2) นโยบายการจัดการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญเป็นส่วนสนับสนุนให้เกิดระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงที่ต้องมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 2.2.2.1) การสรรหาคัดเลือก เป็นกระบวนการที่้องค์การดำเนินการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีที่สุด โดยทั่วไปการคัดเลือกบุคลากร ความสำคัญ อยู่ที่้องค์การต้องมีการกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติที่ต้องการเอาไว้ล่วงหน้า ประกอบด้วยเกณฑ์ทางด้านการศึกษา ประสบการณ์ ตลอดจนลักษณะนิสัยท่าทาง 2.2.2.2) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือทัศนคติของบุคลากรเพื่อที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นและเกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายของ้องค์การ 2.2.2.3) ค่าตอบแทนแบบจูงใจเป็นการจ่ายผลตอบแทนบุคลากรตามระบบของการจ่าย

ผลตอบแทนที่ถือหลักความยุติธรรมหรือความเป็นธรรมและทัดเทียมกัน ซึ่งองค์การส่วนมากมีความพยายามในการพัฒนาโครงสร้างเงินเดือนของบุคลากรแต่ละบุคคลให้มีความสัมพันธ์กับค่าของงานที่บุคลากรผู้นั้นได้กระทำ 2.2.2.4) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นความพยายามที่ทำให้ทราบว่าบุคลากรของตนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดผู้บริหารจึงต้องมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ ว่าผลงานที่ปรากฏออกมาของบุคลากรนั้นเป็น (ชงชัย สันติวงษ์, 2546) 2.2.2.5) การมีส่วนร่วมของบุคลากร เป็นแนวความคิดที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์การเพราะมีฐานคติความเชื่อที่ว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดและควรค่าแก่การดูแลรักษาเป็นอย่างยิ่ง ในปัจจุบันได้เกิดกระแสแห่งการพัฒนาบุคลากรที่ให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารองค์การกันอย่างแพร่หลาย (Bohlander and Snell, 2004) ในประเด็นของการมีส่วนร่วมที่จะสร้างแรงจูงใจนั้น ฮิวส์ (Huselid, 1995) ได้อธิบายเพิ่มเติมเอาไว้ว่าการมีส่วนร่วมสามารถเป็นแรงจูงใจให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งต่าง ๆ ร่วมมือกันพัฒนาองค์การด้วยความเต็มใจ และถ้อยคำการไ้หมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูงถือเป็นผล ดีและเกิดเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการขับเคลื่อนองค์การ

3. การสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ถือว่ามีความสำคัญกับโครงสร้างระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูง เพราะองค์การมีความจำเป็นต้องมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในองค์การเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ และให้การปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัวมีประสิทธิภาพมีความรวดเร็ว สามารถทันต่อเหตุการณ์ และเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้นรวมทั้งเป็นการช่วยลดขั้นตอนการบริหารงานให้มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และข้อมูลสารสนเทศที่ดีต้องมีลักษณะของความถูกต้อง ความแม่นยำ ความสมบูรณ์ ความครบถ้วน ความเข้าใจง่าย ความรวดเร็วทันต่อเวลาความเชื่อถือได้ สามารถตรวจสอบได้ และมีความยืดหยุ่นที่ต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการในการเข้าถึงของข้อมูลและความปลอดภัยของข้อมูล (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2551)

4. แนวความคิดวัฒนธรรมองค์กร ในปัจจุบันมีนักวิชาการส่วนใหญ่ได้วิพากษ์กันว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมาก แต่ต้องมีการเชื่อมโยงบุคลากรให้เข้ากับองค์การด้วยค่านิยมขององค์การ (Corporate Values) เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งค่านิยมนี้แสดงออกมาในรูปของวัฒนธรรมองค์กร(Organizational Culture) ที่เป็ความเชื่อ ค่านิยมและแบบแผนของพฤติกรรมที่บุคลากรมีและร่วมกันปฏิบัติที่แสดงอยู่ในรูปแบบของคำพูด ความคิด การเรียนรู้ การกระทำ หรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์การ สามารถทำให้้องค์การประสบความสำเร็จหรือเกิดความล้มเหลวได้ (สมจินตนา คุ่มกัย , 2553) Denison (1990) ได้อธิบายว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากความเชื่อและค่านิยมของบุคลากร โดยเฉพาะความเชื่อที่แข็งแกร่ง ความไว้วางใจต่อพันธกิจหรือค่านิยม และความเชื่อที่บุคลากรมีอย่างมั่นคง สม่่าเสมอเป็นพื้นฐานสำคัญที่มีผลต่อความร่วมมือในการปฏิบัติงานภายในองค์การเป็นความเชื่อและค่านิยมหลักที่มีความสอดคล้องกับนโยบายและการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดแบบแผนของพฤติกรรมและรูปแบบวิถีชีวิตขององค์การ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวความคิดของ คือ สามารถนำวิสัยทัศน์ของผู้นำไปปฏิบัติให้เกิดขึ้นได้จริงพร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งเป็นผลให้ค่านิยมและพฤติกรรมมีความสอดคล้องกันเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์การได้ในที่สุด (Hodge and Anthony, 1990)

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งมีจำนวนโดยประมาณ 1,499 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ใช้สมการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (1967) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 316 ตัวอย่าง โดยกำหนดช่วงความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5%

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การสมรรถนะสูง ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงานในสังกัด และ 2) ปัจจัยองค์การ ได้แก่ โครงสร้าง กระจายอำนาจ ระบบการทำงานเป็นทีม การถ่ายโอนความรู้ การพัฒนาทุนมนุษย์

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือปัจจัยองค์การสมรรถนะสูง ประกอบด้วย การนำองค์การ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งลูกค้าตลาด การจัดกระบวนการภายใน และ ผลลัพธ์ทางธุรกิจ

3. ขอบเขตด้านเวลา ช่วงระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา คือ ระหว่าง 1 ตุลาคม ถึง 25 ธันวาคม 2563

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษาคือพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งมีจำนวนโดยประมาณ 1,499 คน มีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (convenient sampling) ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สมการคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1967) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 316 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยองค์การที่มีผลต่อองค์การสมรรถนะสูง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่ต้องการทราบสถานภาพข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ประกอบด้วยคำถาม 5 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) สถานภาพ 3) ระดับการศึกษา 4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ 5) หน่วยงานในสังกัด โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด (Close-Ended questions) แบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามในแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์การที่มีผลต่อองค์การสมรรถนะสูง โดยข้อคำถามครอบคลุมองค์ประกอบของปัจจัยองค์การ ทั้ง 4 ด้าน และ ปัจจัยองค์การสมรรถนะสูง ทั้ง 5 ด้าน มีจำนวนข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 42 ข้อ โดยแยกเป็นรายข้อ

สร้างแบบสอบถาม โดยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดการศึกษา และสมมติฐานในการศึกษาแบบสอบถามได้ผ่านการทดสอบลอง (Try Out) มาหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของเครื่องมือวัด โดยใช้วิธีหาค่าโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient of Alpha) ของแบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่า 0.966

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ

- 1) สถิติเชิงพรรณนาใช้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 2) สถิติเชิงอนุมาน ใช้วิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่ออ้างอิงไปยังประชากรที่ศึกษา โดยการทดสอบสมมติฐานสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ คือ
 - 1.การทดสอบ t-test เพื่อทดสอบหาความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะสูง ที่เป็นอิสระต่อกัน
 - 2.การทดสอบ ANOVA เพื่อทดสอบหาความแตกต่างระหว่างปัจจัยองค์การที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะสูง ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป
 - 3.เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม และทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กรณีพบนัยสำคัญทางสถิติ ที่แตกต่างกันทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD)

ผลการศึกษา

- ผลการศึกษาประกอบด้วย 1) ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยองค์การ 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	(n=400)	
	จำนวน	(ร้อยละ)
เพศ		
ชาย	104	(26.00)
หญิง	296	(74.00)
สถานภาพ		
โสด	260	(65.00)
สมรส	128	(32.00)
หย่าร้าง	12	(3.00)
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	320	(80.00)
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	72	(18.00)
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	8	(2.00)

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)	(n=400)	
	จำนวน	(ร้อยละ)
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	-	-
10,001-40,000 บาท	314	(78.50)
มากกว่า 40,000 บาท	86	(21.50)
หน่วยงานในสังกัด		
ฝ่ายสนับสนุน	89	(22.25)
ฝ่ายผลิต	311	(77.75)
อื่น ๆ	-	-

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยองค์การของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมของปัจจัยองค์การ (n=400)

ปัจจัยองค์การ	Mean	SD	ระดับการจัดการ
การกระจายอำนาจ โครงสร้าง	3.05	1.08	ปานกลาง
ระบบการทำงานเป็นทีม	4.46	0.80	ดีมากที่สุด
การถ่ายทอดความรู้	4.54	0.73	ดีมากที่สุด
การพัฒนาทุนมนุษย์	4.44	0.75	ดีมากที่สุด
โดยรวม	4.12	0.84	ดีมาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับการจัดการของปัจจัยองค์การในกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชน พบว่า มีระดับการจัดการของปัจจัยองค์การอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการกระจายอำนาจ โครงสร้าง โดยรวมบริษัทเอกชนมีการจัดการปัจจัยองค์การด้านการกระจายอำนาจ โครงสร้างอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บริษัทเอกชนมีระดับการจัดการด้านการกระจายอำนาจ โครงสร้างดีมาก คือ “ก่อนจัดทำแผนประจำปี องค์กรจะรับฟังและทบทวนแผนงานเดิมจากผู้บริหารฝ่ายต่างๆ และร่วมกันกำหนดแผนที่จะต้องจัดทำสำหรับอนาคต” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และ “องค์กรของท่านให้อิสระกับพนักงานในการตัดสินใจตามหน้าที่ความรับผิดชอบ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

ด้านระบบการทำงานเป็นทีม โดยรวมบริษัทเอกชนมีการจัดการปัจจัยองค์การ ด้านระบบการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บริษัทเอกชน มีระบบการทำงานเป็นทีมดีมากที่สุด คือ “ผู้ที่ถูกกำหนดมาในระบบทีมงาน มักจะเป็นผู้รู้และมีประสบการณ์ในการกงานนั้น ทำให้ทีมปฏิบัติงานได้สำเร็จ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59

ด้านการถ่ายโอนความรู้ โดยรวมบริษัทเอกชนมีการจัดการปัจจัยองค์การ ด้านการถ่ายโอนความรู้อยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บริษัทเอกชนมีการถ่ายโอนความรู้ดีมากที่สุด คือ “มีการจัดรวบรวมความรู้ที่เป็นเลิศภายนอกและเผยแพร่ให้ฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้องได้เรียนรู้ร่วมกัน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72

ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยรวมบริษัทเอกชนมีการจัดการปัจจัยองค์การ ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บริษัทเอกชนมีการจัดการด้านพัฒนาทุนมนุษย์ดีมากที่สุด คือ “องค์การของท่านมีการเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ในการทบทวนและประเมินผลงาน ตลอดจนวัดขีดความสามารถขององค์การ” “องค์การของท่านมีระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยพร้อมใช้งานและเข้าถึงได้ง่าย” และ “ผู้ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษจะได้รับการคัดสรร และพัฒนาภูมิปัญญาเพื่อเติบโตให้กับองค์การ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 เท่ากันทั้ง 3 ข้อ

3.ข้อมูลปัจจัยองค์การสมรรถนะสูง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมของปัจจัยองค์การสมรรถนะสูง (n=400)

ปัจจัยองค์การ	Mean	SD	ระดับการจัดการ
การนำองค์การ	4.50	0.79	ดีมากที่สุด
การวางแผนเชิงกลยุทธ์	4.53	0.74	ดีมากที่สุด
การมุ่งลูกค้าการตลาด	3.99	0.99	ดีมาก
การจัดกระบวนการภายใน	4.61	0.64	ดีมากที่สุด
ผลลัพธ์ทางธุรกิจ	3.83	0.64	ดีมาก
โดยรวม	4.29	0.76	ดีมากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับการจัดการของปัจจัยองค์การสมรรถนะสูงในกลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัทเอกชน พบว่า มีระดับการจัดการของปัจจัยองค์การสมรรถนะสูงอยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการนำองค์การ โดยรวมบริษัทเอกชนมีการจัดการปัจจัยองค์การสมรรถนะสูง ด้านการนำองค์การอยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บริษัทเอกชนมีระดับการจัดการด้านการนำองค์การดีมากที่สุด คือ “มีวิธีการระดมสมองของฝ่ายต่าง ๆ มาร่วมวิเคราะห์จัดทำแผนร่วมกันเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์การ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65

ด้านระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยรวมบริษัทเอกชนมีการจัดการปัจจัยองค์การสมรรถนะสูง ด้านระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บริษัทเอกชน มีระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ดีมากที่สุด คือ “องค์การมีการวางแผนกลยุทธ์เพื่อกำหนดจุดยืนการแข่งขันในอุตสาหกรรมอย่างชัดเจน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68

ด้านการมุ่งลูกค้าการตลาด โดยรวมบริษัทเอกชนมีการจัดการปัจจัยองค์การสมรรถนะสูง ด้านการมุ่งลูกค้าการตลาด อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บริษัทเอกชนมีการจัดการด้านการมุ่งลูกค้าการตลาดมากที่สุด คือ “ท้องที่การของท่านลูกค้าถือเป็นที่สุดของความสำคัญสำหรับพนักงานทุกคนที่จะตอบสนองให้ได้” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54

ด้านการจัดกระบวนการภายใน โดยรวมบริษัทเอกชนมีการจัดการปัจจัยองค์การสมรรถนะสูง ด้านการจัดกระบวนการภายใน อยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บริษัทเอกชนมีการจัดการด้านการจัดกระบวนการภายในดีมากที่สุด คือ “องค์การจะให้ความสำคัญในการพัฒนากระบวนการต่างๆ โดยการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71

ด้านผลลัพธ์ทางธุรกิจ โดยรวมบริษัทเอกชนมีการจัดการปัจจัยองค์การสมรรถนะสูง ด้านผลลัพธ์ทางธุรกิจ อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บริษัทเอกชนมีการจัดการด้านผลลัพธ์ทางธุรกิจดีมากที่สุด คือ “ตราหือของผลิตภัณฑ์เป็นที่รู้จักและยอมรับโดยตลาดและแวดวงธุรกิจอย่างกว้างขวาง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยองค์การ กับองค์การสมรรถนะสูง

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยองค์การสมรรถนะสูง จำแนกตามเพศ สามารถอธิบายได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยองค์การที่มีผลต่อองค์การสมรรถนะสูง กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่มีเพศต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยองค์การสมรรถนะสูง จำแนกตามสถานภาพ สามารถอธิบายได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยองค์การที่มีผลต่อองค์การสมรรถนะสูง กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่มีสถานภาพต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยองค์การสมรรถนะสูง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏค่า $p\text{-value} = .021$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($\alpha=.05$) ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยองค์การสมรรถนะสูงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบแตกต่างรายคู่ปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยองค์การสมรรถนะสูง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันตั้งแต่ ต่ำกว่าปริญญาตรี จนถึงสูงกว่าปริญญาโท ของพนักงานบริษัทเอกชน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยองค์การสมรรถนะสูงแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยองค์การสมรรถนะสูง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติ chi-square จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปรากฏค่า $p\text{-value} = .014$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($\alpha=.05$) แสดงว่าพนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยองค์การสมรรถนะสูง จำแนกตามหน่วยงานในสังกัด พบว่า พนักงานบริษัทที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับองค์การสมรรถนะสูงของพนักงานบริษัทเอกชน พบว่า โครงสร้างการกระจายอำนาจ ($r=.705$, $p\text{-value}=.001$) ระบบการทำงานเป็นทีม ($r=.829$, $p\text{-value}=<.001$) การถ่ายโอนความรู้ ($r=.707$, $p\text{-value}=.001$) และ การพัฒนาทุนมนุษย์ ($r=.804$, $p\text{-value}=.001$) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีเพศต่างกัน สถานภาพต่างกัน และหน่วยงานในสังกัดแตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ วิษณุ เทพสินธพ (2559) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาพเหนือตอนล่าง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาพเหนือตอนล่าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ซึ่งผลการศึกษาด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง สอดคล้องกับ การศึกษาวิจัยของ วสันต์ ชวลิตวรกุล (2560) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาถึงปัจจัยด้านการบริหารความหลากหลายที่มีผลต่อการนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงขององค์กรรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายใน (คุณสมบัติส่วนบุคคล) โดยมีองค์ประกอบส่วนหนึ่งคือ รายได้ และ พื้นฐานการศึกษา มีผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงในองค์กรรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ การศึกษาวิจัยของ ธารารัตน์ ภูศักดิ์ และ ประสิทธิ์ คุณรัตน์ (2558) เรื่องปัจจัยและกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ตัวแปรอิสระด้านการจัดการองค์กร คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ นิสา ธิปชัย พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และ สุदारัตน์ สารสว่าง (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมแพทยทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยขององค์การโดยภาพรวมประกอบด้วยภาวะผู้นำขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความสามารถทางสมรรถนะของทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยองค์การที่มีผลต่อองค์การสมรรถนะสูง กรณีศึกษา : บริษัทเอกชน ในครั้งนี้แม้จะได้รับความร่วมมืออย่างดีจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ดำเนินการศึกษาวิจัย แต่ก่อนที่จะได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นหาหน่วยงานองค์กร หรือสถานประกอบการต่าง ๆ ที่มีความสะดวกและให้ความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลค่อนข้างเป็นไปได้ค่อนข้างลำบาก ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ประกอบกับการสอบถามเพิ่มเติมทำให้ได้รับทราบว่าการเก็บข้อมูลของบริษัทที่ผู้วิจัยให้ความสนใจจำเป็นต้องได้รับอนุมัติจากผู้บริหารระดับสูง ดังนั้น ในการดำเนินการวิจัยควรมีการติดต่อประสานงานกับผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า

2. ระหว่างรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้มีโอกาสดูคุยเพื่อศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงจากผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารกลุ่มตัวอย่างซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้มาทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงปัจจัยองค์ประกอบที่ต่างกันในแต่ละมุมมองของผู้บริหารงานและผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงอาจมีการจัดสรรแบ่งลักษณะการเป็นข้อมูลของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติแยกออกจากกันให้ชัดเจน และดำเนินการวิจัยเพื่อประมวลผลแยกจากกันให้ได้ประสิทธิภาพมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการการศึกษาในครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยองค์การที่มีผลต่อองค์การสมรรถนะสูง กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ข้อกำหนดขอบเขตของการศึกษาตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยองค์การ ซึ่งอาจมีข้อคำถามหรือเนื้อหาบางประการที่ยังไม่ครอบคลุมถึงการศึกษาทั้งหมด ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการวิจัยในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงควรมีข้อคำถามจำนวนมากขึ้นและครอบคลุมเนื้อหายิ่งขึ้น

2. จากการสัมภาษณ์ผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยองค์การที่มีผลต่อองค์การสมรรถนะสูง กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งเพิ่มเติมทำให้ได้รับทราบข้อมูลว่าในบางกรณีที่ผู้บริหารขององค์การต้องการประสิทธิภาพ หรือสมรรถนะของการดำเนินงานขององค์การจะก่อให้เกิดภาวะความตึงเครียดและความคับข้องใจให้แก่พนักงานผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ผู้ศึกษาควรคำนึงถึงปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อสภาวะจิตใจของพนักงานผู้ปฏิบัติงานเป็นอีกองค์ประกอบสำคัญเช่นกัน

บรรณานุกรม

Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3rd edition. New York: Harper and Row Publication.

ชนชัย ขมจินดา. (2553). ผลการสำรวจและการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดประจำปี 2552. *วารสารการจัดการสมัยใหม่* 8(2), 18 – 32.

ชนชัย ขมจินดา. (2554). *การจัดการตลาดและการจัดการเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชนชัย ขมจินดา. (2557). *การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5) นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2563). *ผลกระทบโควิด 19 ต่อตลาดแรงงานไทย*. ค้นเมื่อ 21 ตุลาคม 2563 จาก

<https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications>

ธารารัตน์ ภูศักดิ์ และ ประสิทธิ์ คุนุรัตน์. (2558). ปัจจัยและกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น*. ปีที่ 3 (3) : 44-53

นิสดารักษ์ เวชยานนท์. (2551). *มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 1) กรุงเทพฯ: กราฟิโก ซิสเต็มส์ จำกัด.

วสันต์ ขวลิตรกุล. (2560). *การศึกษาถึงปัจจัยด้านการบริหารความหลากหลายที่มีผลต่อการนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงขององค์กรรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย*. สารนิพนธ์สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อิสรา ดิสรเตดิวัฒน์. (2555). *ก้าวสู่การเป็น High performance organization HPO*. *วารสารการบริหารคน*, 33(4), 53-55