

อิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของบริษัท กังยงอิเล็กทริก จำกัด (มหาชน)

(THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AND READINESS TO CHANGE
ON HIGH PERFORMANCE ORGANIZATION OF OFFICE OF KANG YONG ELECTRIC PUBLIC COMPANY LIMITED)

ปกรณ์ ทรายคำ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

PAKORN SAIKHAM

Email : pakorn5969@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของบริษัท กังยงอิเล็กทริก จำกัด (มหาชน) (2) เพื่อศึกษาความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของบริษัท กังยงอิเล็กทริก จำกัด (มหาชน) (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของบริษัท กังยงอิเล็กทริก จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำบริษัท กังยงอิเล็กทริก จำกัด (มหาชน) จำนวน 310 คน โดยใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามมีความเชื่อมั่น 0.962 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ทดสอบผลโดยสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท กังยงอิเล็กทริก จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของบริษัท กังยงอิเล็กทริก จำกัด (มหาชน) ใน

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง เป็นอิทธิพลเชิงบวก ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของบริษัท กังยงอีเลคทริก จำกัด (มหาชน) โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง องค์กรที่มีสมรรถนะสูง

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) To study the development of human resources the affect being a high-performance organization of office of the Kang Yong Electric Public Company Limited, and 2) To study studies to study the readiness to change affecting the company's high-performance organization of office of the Kang Yong Electric Public Company Limited, and 3) To study influence of human resource development, readiness for change, and high-performance organization of office of the Kang Yong Electric Public Company Limited, To study for the study, the sample used in this research is company employees Kang Yong Electric Public Company Limited of 310 people. The electronic questionnaire was used as a tool for data collection. The questionnaire had a confidence value of 0.962, The statistics used in the analysis mean and standard deviation. Test hypothesis by Multiple Regression Analysis (MRA).

The results indicated as follow 1) The level of human resource development of the Kang Yong Electric Public Company Limited, overall, is at a high level. 2) The level of readiness for transformation of the Kang Yong Electric Public Company Limited, overall, is at a high level. 3) Human resource development and readiness for change. It is a positive influence on the organization of high performance. Kang Yong Electric Public Company Limited overall to be statistically significant 0.05

Keyword : Human Resource Development, Readiness for Change, High Performance Organization

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ตลอดจน การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ ส่งผลทำให้แต่ละประเทศทั่วโลกต้องเผชิญกับผลกระทบหลากหลายมิติ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ประเทศไทยก็เป็นหนึ่งในประเทศ ที่ได้รับผลกระทบและมีความท้าทายการพัฒนาในหลาย มิติดังกล่าวทั้งในมิติเศรษฐกิจ มิติทางสังคม มิติสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ยังมีสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป

อย่างรวดเร็ว ทั้งโครงสร้างประชากร ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิด ความท้าทายในการพัฒนาประเทศ ทำให้หน่วยงานและองค์กร ต้องเร่งปรับตัว เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องพบว่า การจะเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ได้นั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญ เนื่องจากบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนที่มีบทบาท และเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้น เมื่อองค์กรมีการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงย่อมต้องคำนึงถึงบทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในฐานะที่จะเป็นผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กร และในฐานะที่จะสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงองค์กร และอีกปัจจัยสำคัญ คือ ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ของบุคลากรและองค์กร โดยบุคลากรในองค์กรจะต้องมีแรงจูงใจและมุ่งมั่นหมายต่อการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกิจกรรมที่ส่งผลต่อ การเปลี่ยนแปลงองค์กร นอกจากนั้นแล้ว องค์กรจะต้องมีการนำเอาเทคโนโลยีหรือวิธีการทำงาน กิจกรรมใหม่ๆ เข้ามาในองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร เนื่องจากการสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงให้กับบุคลากรและองค์กรจะทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของบริษัท กันยงอีเลคทริก จำกัด (มหาชน) เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงให้มีขีดสมรรถนะสูง ตลอดจนมีการเตรียมพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลสำคัญในการสะท้อนถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของบริษัท กันยงอีเลคทริก จำกัด (มหาชน) รวมถึงเป็นแนวทางและกรอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนเป็นการเตรียมความพร้อมขององค์กรและบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงให้กับองค์กรอื่นๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของบริษัท กันยงอีเลคทริก จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของบริษัท กันยงอีเลคทริก จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของบริษัท กันยงอีเลคทริก จำกัด (มหาชน)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของบริษัท กันยงอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)
2. ทำให้ทราบถึงความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของบริษัท กันยงอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)
3. ทำให้ทราบถึงองค์การที่มีสมรรถนะสูงของบริษัท กันยงอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)
4. สามารถนำข้อมูลงานวิจัยไปปรับใช้ในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในองค์กรให้เหมาะสม

ขอบเขตของการวิจัย

ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท กันยงอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) รวมประชากรทั้งสิ้น 1,600 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท กันยงอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อทราบขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้เท่ากับ 310 คน ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เท่ากับ 310 ตัวอย่าง สำหรับการเก็บข้อมูลเก็บตัวอย่างในครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งผู้วิจัยเลือกจากกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท กันยงอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นตัวแทนของประชากรที่สอดคล้องกับการวิจัยและสามารถเป็นผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์การสมรรถนะสูง การพัฒนาศักยภาพมนุษย์และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง โดยใช้แบบสอบถามประเภทออนไลน์ผ่าน Google form ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1.1 การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ (HRD) ประกอบด้วย
 - การฝึกอบรม
 - การสอนงาน
 - การเรียนรู้ด้วยตนเอง
 - การมอบหมายงาน
 - การหมุนเวียนงาน

1.2 ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

- ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล
- ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์กรที่มีสมรรถนะสูง

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึงกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

สมคิด บางโม (2555) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึงกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี ให้มีกำลังใจรักงานและให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

สาตี ขุนทอง (2555) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการส่งเสริมช่วยเหลือให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติเทคนิคต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อจะยังประโยชน์แก่องค์กรโดยรวมยิ่งขึ้น

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ชูชัย สมितिไกร (2556) ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และทัศนคติ (Attitude) ของบุคลากรอันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทาให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับวัฒน์ บุญกอบ (2557) ที่ระบุว่า การฝึกอบรม (Training) หมายถึง การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะความชำนาญ ความสามารถและทัศนคติในทางที่ถูกที่ควรเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและหน่วยงานในองค์กร

สมชาติ กิจยรรยง (2555) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า กระบวนการที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบที่สามารถช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลให้ดีขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานอยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสอนงาน

ชนิตร์สรณ์ ตรีทยาภูมิ (2558) ได้ให้ความหมายของการสอนงานว่า การสอนงาน คือ การเรียนรู้งานโดยมีผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้เชี่ยวชาญเป็นที่เลี้ยงสอนงานให้อย่างมีขั้นตอน และให้ผู้รับการสอนลงมือปฏิบัติ มีการติดตามการทำงานเพื่อให้ผู้รับการสอนมีการนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน คิดเป็น ทำเป็นช่วยแก้ปัญหาในการทำงานและเกิดความมั่นใจ

สาวิตรี ลำดับศรี (2558) ได้ให้ความหมายของการสอนงานว่าการสอนงานหมายถึง การที่หัวหน้างานได้สอนหรือแนะนำให้ผู้ถูกน้องได้เรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมายว่ามีวัตถุประสงค์และข้อปฏิบัติอย่างไร จึงจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด รวดเร็ว และเป็นการพัฒนาขีดความสามารถ รวมทั้ง เป็นการช่วยเหลือ การให้กำลังใจ และให้โอกาสในการทำสิ่งต่างๆให้ดีขึ้น

4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม (2562) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อ ต่างๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมอบหมายงาน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2561) ได้อธิบายถึงเทคนิคการมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพว่า การที่ผู้บริหารจะมอบหมายงานให้กับบุคคลใดในการปฏิบัติหน้าที่นั้น ผู้บริหารต้องมีเทคนิคขั้นตอนนี้

1. ระบุงานที่ต้องทำทั้งหมด พิจารณาอย่างรอบคอบว่ามีงานย่อยอะไรบ้างพร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาของแต่ละงานอย่างชัดเจน พิจารณางานที่จะมอบหมายให้บุคคลอื่นทำโดยใช้หลักในการพิจารณาตนเอง คือ ความเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถ ขอบเขตสิทธิอำนาจ โครงสร้างและสายงานบังคับบัญชาในองค์กร

2. ขั้นตอนมาให้เขียนชื่อสมาชิกในหน่วยงานที่สามารถมอบหมายงานให้ได้โดยพยายามนำชื่อทุกคนมาพิจารณาว่าใครควรที่จะทำงานอะไร โดยไม่ทิ้งชื่อใครไปสักคนเดียวพิจารณาอย่างรอบคอบว่าแต่ละคนจะสามารถทำอะไรได้ดี ซึ่งแต่ละคนล้วนมีความสามารถเฉพาะตนเหมาะสมสำหรับงานตามความถนัด ดังนั้นการมีทะเบียนประวัติของบุคคลในหน่วยงานจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะจะช่วยให้สามารถพิจารณาข้อมูลพื้นฐานต่างๆ ได้อย่างครบถ้วน

3. การกำหนดเป้าหมายและบทบาทของผู้รับมอบหมายงาน ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายของงานที่จะมอบหมายให้ชัดเจน เพื่อผู้รับงานจะรู้เป้าหมายและความคาดหวังของผู้บริหารว่าต้องการอะไร

4. ให้ข้อมูลผู้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน อาทิ นโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานอื่น ความสัมพันธ์ระหว่างงานนั้นกับภาพรวมขององค์กร ขอบเขตความรับผิดชอบ

6. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการหมุนเวียนงาน

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2557) ได้กล่าวว่า การโยกย้ายสับเปลี่ยนงาน (job rotation) เป็นการให้พนักงานทดลองปฏิบัติงานหมุนเวียนไปในแต่ละหน้าที่ โดยมีการวางแผนการหมุนเวียนจากหน้าที่หนึ่งไปสู่อีกหน้าที่หนึ่งไว้ล่วงหน้า เป็นการพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถในหลายๆ หน้าที่ พนักงานจะได้รับการฝึกมีการเรียนรู้เพิ่มเติมเป็นระยะๆ ไปทั้งนี้โดยได้รับการสอนงานจากผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานถ้าหากได้มีการจัดทำแผนการโยกย้ายสับเปลี่ยนงานอย่างเป็นระบบจะทำให้พนักงานมีโอกาสจะได้รับความรู้เพิ่มเติมและมีประสบการณ์ใหม่ในหน้าที่ด้านต่างๆ ขององค์กร เช่น การเงินบัญชีการตลาดการผลิต เป็นต้น เป็น กระตุ้นให้พนักงานมีความสนใจสิ่งต่างๆ อยู่เสมออีกทั้งวิธีนี้จะให้ผลในระยะยาวต่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของพนักงาน

7. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง

จิระพงศ์ เรืองกุล (2556) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กร คือ การเปลี่ยนแปลงขององค์กรทั้งหมดหรือบางส่วน ซึ่งอาจเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบเล็กน้อยค่อยเป็นค่อยไปหรือเป็นการเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ทั่วทั้งองค์กร การเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นค่อนข้างยุ่งยาก ซับซ้อน และอาจใช้เวลานานการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีประสิทธิผลควรให้ความสำคัญกับคนซึ่งจะต้องมีการพัฒนาทักษะ ทักษะคิดที่จำเป็นก่อนเพื่อเสริมสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นเรื่องจำเป็นในการก้าวสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ สมรรถนะและทัศนคติของบุคคลให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงาน และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การพัฒนาบุคคลมีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคคลและภารกิจขององค์กร บุคคลทุกคนมีศักยภาพและความสามารถในการพัฒนาให้สูงขึ้นได้ ทั้งด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลในองค์กร การพัฒนาบุคลากรจะต้องพัฒนาทุกด้านไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสุขภาพอนามัยความรู้ ความสามารถ จิตใจและคุณธรรม องค์กรต้องคำนึงถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคคลควบคู่ไปกับความก้าวหน้าขององค์กร องค์กรจะอยู่ไม่ได้ถ้าขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ

กานต์ ศรีวิภาสดิษฐ์ (2560) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาบุคลากรอาจมีการใช้คำอื่นๆ ที่มีความหมายในทำนองเดียว เช่น “การพัฒนาทรัพยากรบุคคล” “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” หรือ “การพัฒนาคน” การพัฒนาบุคลากรหมายถึงการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี ทำให้มีความเจริญเติบโตก้าวหน้าทั้งบุคลากรและองค์กรการพัฒนาบุคลากร เป็นการใ้การใช้การฝึกอบรม การพัฒนาองค์กร และการพัฒนาอาชีพอย่างบูรณาการ เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิผลของบุคลากรและองค์กรการพัฒนาบุคลากรจะช่วยพัฒนาสมรรถนะสำคัญ ที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานปัจจุบันและอนาคตได้ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า ช่วยทำให้กลุ่มงานในองค์กรสามารถมีระเบียบและจัดการการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดการประสานกันระหว่างความต้องการขององค์กรกับบุคลากรการพัฒนาบุคลากรมีแนวทางหลักในการดำเนินการ 3 แนวทาง คือ

1. การใ้การศึกษาเรียนรู้ เป็นการเตรียมการสำหรับชีวิตการใ้การศึกษาเกี่ยวข้องกับการปลูกฝังคุณค่าและทัศนคติการเติมความรู้ การใช้วิจารณญาณ ความเข้าใจ การใ้การศึกษาเป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้บุคลากรมีความเจริญงอกงามปรับตัวได้ดี ดำเนินชีวิตดี และมีความเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์บุคลากรจะเรียนรู้ได้ คิดได้ และแก้ไขปัญหาได้เพราะใ้ได้รับการศึกษา

2. การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในตำแหน่งงานในแง่มุมมองขององค์กรแล้ว การฝึกอบรมมักเป็นกิจกรรมที่มุ่งสู่บุคลากรในระดับปฏิบัติงาน หรือหัวหน้างาน

3. การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการของการเกี่ยวข้องเชื่อมโยงจากวุฒิภาวะอีกชั้นหนึ่ง จากผลการปฏิบัติงานระดับทั่วไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับดี และพัฒนาสู่ระดับเยี่ยมชมการพัฒนามุ่งขยายโลกทัศน์ของผู้ปฏิบัติงาน

บวรนนท์ ทองกัลยา (2559) กล่าวว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการผลักดันให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตามที่องค์กรต้องการได้นั้น นอกจากต้องมีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรแล้วต้องมีความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในองค์กรด้วย ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการกิจกรรมต่างๆ เพื่อผลักดันให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในองค์กร การสร้างการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงถือเป็นความท้าทายสำหรับองค์กรอย่างยิ่ง ทั้งนี้ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงครั้งใดที่ไม่เกิด การต่อต้าน องค์กรควรวางแผนในการรับมือที่ดีมี ความชัดเจนและสามารถดำเนินการได้ โดยผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการสร้างการยอมรับเพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงกับตัวบุคลากร

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของบริษัท กันยงอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของบริษัท กันยงอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) (2) เพื่อศึกษา ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของบริษัท กันยงอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของบริษัท กันยงอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ได้มาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท กันยงอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) เฉพาะบุคลากรที่เป็นพนักงานประจำ จำนวน 1,600 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) อ้างใน ธีรวิฑูมิ เอกะกุล, 2543) ด้วยระดับความเชื่อมั่น 95% หรือ 0.95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้ 5% หรือ 0.05 ได้เท่ากับ 310 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เท่ากับ 310 ตัวอย่าง

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ทำการวิจัยใช้วิธีทางสถิติการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard deviation) ทดสอบผลโดยสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA)

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของบริษัท กันยงอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาส่วนที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท กันยงอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.1541$, S.D.=0.57414) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านการสอนงาน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X}=4.2637$, S.D.=0.76931) รองลงมาได้แก่ การฝึกอบรม ($\bar{X}=4.1626$, S.D.=0.71118) การมอบหมายงาน ($\bar{X}=4.1718$, S.D.=0.60584) การหมุนเวียนงาน ($\bar{X}=4.1145$, S.D.=0.79757) และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X}=4.0581$, S.D.=0.75354)

ผลการศึกษาส่วนที่ 2 ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง

พบว่า ระดับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของบริษัท กันยงอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.1161$, S.D.=0.60766) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่าความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X}=4.1265$, S.D.=0.61524) รองลงมาคือ ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงระดับองค์กร ($\bar{X}=4.1058$, S.D.=0.66257)

ผลการศึกษาส่วนที่ 3 อิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ อิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของบริษัท กันยงอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบายการแปรผันของตัวแปรตาม (การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง) ได้ร้อยละ 48.1 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีผลต่อตัวแปรตาม ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรอิสระการฝึกอบรม การมอบหมายงาน และการหมุนเวียนงาน มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยที่ การฝึกอบรม มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) = 0.369 มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.000 รองลงมาคือ การมอบหมายงานมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ที่ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) = 0.319 มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.000 และการหมุนเวียนงาน มี

อิทธิพลต่อการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง ที่ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย $(b) = 0.098$ มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.024

ผลการศึกษาค้นคว้าที่ 4 อิทธิพลของความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ อิทธิพลของความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของบริษัท กันยงอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบายการแปรผันของตัวแปรตาม (การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง) ได้ร้อยละ 60.8 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีผลต่อตัวแปรตาม ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง โดยที่ ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงระดับองค์การ มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย $(b) = 0.548$ มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.000 และรองลงมาคือ ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง ที่ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย $(b) = 0.225$ มีอิทธิพลในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.000

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่องอิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของบริษัท กันยงอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สามารถอภิปรายได้ว่า

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท กันยงอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าพนักงานในบริษัทฯ เห็นด้วยกับด้านต่างๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการสอนงาน การฝึกอบรม การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งทำให้บุคลากรในทุกระดับได้มีความรู้อย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ สมรรถนะและทัศนคติของบุคคลให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงาน และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การพัฒนาบุคคลมีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคคลและภารกิจขององค์กร บุคคลทุกคนมีศักยภาพและความสามารถในการพัฒนาให้สูงขึ้นได้ ทั้งด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลในองค์กร การพัฒนาบุคลากรจะต้องพัฒนาทุกด้านไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสุขภาพอนามัยความรู้ ความสามารถ จิตใจและคุณธรรม องค์กรต้องคำนึงถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคคลควบคู่ไปกับความก้าวหน้าขององค์กร องค์กรจะอยู่ไม่ได้ถ้าขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ

2. ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของบริษัท กันยงอีเลคทริก จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของระดับบุคคลและระดับองค์กรมีบทบาทและเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนให้องค์การบรรลุเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบวรนนท์ ทองกลุยา (2559) กล่าวว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการผลักดันให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตามที่องค์กรต้องการได้นั้น นอกจากต้องมีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรแล้ว ต้องมีความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในองค์กรด้วย ซึ่งมีบทบาทสำคัญใน การดำเนินการกิจกรรมต่างๆ เพื่อผลักดันให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในองค์กร การสร้างการยอมรับใน การเปลี่ยนแปลงถือเป็นความท้าทายสำหรับองค์กรอย่างยิ่ง ทั้งนี้ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงครั้งใดที่ไม่เกิด การต่อต้าน องค์กรควรวางแผนในการรับมือที่ดีมี ความชัดเจนและสามารถดำเนินการได้ โดยผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการสร้างการยอมรับเพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงกับตัวบุคลากร

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสอนงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในบริษัท กันยงอีเลคทริก จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการสอนงาน ทำให้ได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ช่วยส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม ส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประหยัดเวลา รวดเร็ว และเป็นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในบริษัทฯ รวมทั้งเป็นการช่วยเหลือ การให้กำลังใจ และให้โอกาสในการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น และในส่วนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องจากการเรียนรู้ด้วยตนเองอาจทำให้บุคลากรทำงานไม่ต่อเนื่อง และไม่มีประสิทธิภาพ ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาการทำงานในลักษณะการมองภาพรวม และแก้ไขอย่างเป็นระบบ ขาดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับเพื่อนร่วมงาน

ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ของพนักงาน โดยจัดกิจกรรมให้ทำร่วมกัน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้มีบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นด้านต่างๆ โดยอาจเริ่มจากการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อให้ทุกคนมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทักษะต่างๆ ระหว่างกัน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ตลอดเวลาเพื่อสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ด้านความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรของบริษัท กันยงอีเลคทริก จำกัด (มหาชน) มีความพร้อมรับมือกับการ

เปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยีและผลกระทบต่างๆ ความรู้ใหม่ๆ ทำให้เกิดประสบการณ์หลากหลายด้าน ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารภายในองค์กรเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่เกี่ยวกับการบริหารงาน หรือทำการสนทนากลุ่มเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และสอบถามถึงแนวทางข้อเสนอแนะในแต่ละด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำมาวิเคราะห์และปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
2. ควรศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
3. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น เพื่อขยายขอบเขตการศึกษาให้มากขึ้น
4. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ของทั้งหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อเป็นการวิเคราะห์และปรับปรุงพัฒนาองค์กร
5. ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะส่งผลให้องค์กรมีความยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- คมกริช นันทะโรจพงษ์, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และนลินณัฐ ดีสวัสดิ์. (2560). **เครื่องมือการพัฒนางานองค์กรในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลสำหรับการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง**. วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ และการสื่อสาร
- จรัสศรี สุขป้อม. (2555). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อสมรรถนะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่พริก จังหวัดลำปาง**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ชลภัศรณี สิทธิวงศ์ชัย, จิราวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2560). **ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. วารสารวิจัยและพัฒนา ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

- บรรณินท์ ทองกัลยา. (2559). การศึกษาระดับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง
กรณีศึกษา บริษัทในธุรกิจอ้อยและน้ำตาลประเทศไทย สปป. ลาว และจีน ของกลุ่มมิตรผล. คุษฎี
นิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาองค์กรและการจัดการสมรรถนะมนุษย์, มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- พิมพ์ชนก วงษ์เจริญ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
กรณีศึกษาโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์.
- วิษณุ เทพสินธพ. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
เขตภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- สุขพงศ์ สุขพิพัฒน์. (2558). การบริหารมหาวิทยาลัยรังสิตให้เป็นองค์การสมรรถนะสูง. คุษฎีนิพนธ์ปรัชญา
คุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร
- อ้อยใจ สมณะ. (2558). ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของ บริษัท อิบิสโก้ (ประเทศไทย) จำกัด. การศึกษา
ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อาจารย์ ฤทธิชัย, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, โกสินทร์ เตชะนิยม และอภิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน. (กรกฎาคม -
ธันวาคม 2563). อิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ที่มีผล
ต่อการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน
ก.พ.ร.).
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์การ.