นโยบายของผู้บริหารองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศการทำงานแบบยืดหยุ่น ที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Altitude Development

policy of organizational executives towards change and flexible working atmosphere that affects the development of creative competencies in the performance of employees at altitude development company

โสรยา กระต่ายจันทร์

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของ พนักงานบริษัท Altitude Development ที่มีต่อ นโยบายของผู้บริหารองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศการทำงานแบบยืดหยุ่น และการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของ นโยบายของผู้บริหารองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง และ บรรยากาศการทำงานแบบยืดหยุ่นที่มีต่อ การพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Altitude Development เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 ตัวอย่างจำนวน 200 คน เลือกจากการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณาประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple regression Analysis) ทั้งนี้การทดสอบสมมุติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี เมื่อสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับรายได้อยู่ที่ 15,000 - 25,000 บาท และ นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มากที่สุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วย ในระดับ ค่อนข้างมาก ต่อเรื่องการสร้างกระบวนการสำหรับการปฏิบัติงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่เรื่องบรรยากาศการทำงานแบบยืดหยุ่นและในระดับค่อนข้างมากได้แก่เรื่องการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่านโยบายของผู้บริหารองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง และ บรรยากาศการทำงานแบบยืดหยุ่น มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Altitude Development อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำหลัก: การบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานแบบยืดหยุ่น การพัฒนาสมรรถนะ

Abstract

The purposes of this study aimed to (1) to survey and summarize the opinions of Employees of Altitude Development on the policy of the organization's executives towards changes. Flexible working environment and the development of creative competencies in work; (2) to analyze and summarize the influence of Policy of corporate executives towards change and flexible working atmosphere towards Developing creative competencies in work operations of employees of Altitude Development Company, the data collection tool was a questionnaire., the administered questionnaire with the reliability value of 0.93 and approved content validity by the experts were employed for data collection. The 200 samples were randomly selected by using the convenient sampling method. Both descriptive and inferential statistics were applied including percentage calculation, frequency, mean, standard deviation, as well as, multiple regression analysis.

The results showed that most of the respondents were female. Under 30 years of age when asked about education level It was found that most of the respondents had a bachelor's degree. The income level is 15,000 - 25,000 baht and it can also be concluded that The respondents had the most work experience of 1-5 years. Most of the respondents agreed, at quite a high level, about the creation of processes for operations when there were changes at a relatively high level. namely flexible working atmosphere and at a relatively high level, namely the development of creative competency. The results of the hypothesis testing found that the management's policy on change and flexible working atmosphere Influencing the development of creative competency in the performance of Altitude Development employees at a statistical significance level of 0.05.

Key word: Change Management, Flexible Working , performance development

ที่มาและความสำคัญของ

สมรรถนะของพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างขีดความสามารถใน การแข่งขันให้กับองค์กร สมรรถนะของพนักงานที่องค์กรต้องการสอดคล้องกับตำแหน่งงาน หน้าที่ความ รับผิดชอบ รวมถึงเป้าหมายขององค์กร การแสดงผลของสมรรถนะที่องค์กรต้องการ จึงเป็นการแสดง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรและวัดผลในระดับของผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การพัฒนา สมรรถนะของพนักงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสมรรถนะของอุตสาหกรรม เป็นการร่วมมือขององค์กร หน่วย ธุรกิจในอุตสาหกรรมให้เกิดภาพลักษณ์และผลผลิตที่มีคุณภาพในวงกว้าง ทำให้อุตสาหกรรมนั้นมีขีดความสามารถในการแข่งขันที่โดดเด่น เช่นเดียวกันกับในส่วนของอุตสาหกรรมจัดประชุมของประเทศ

ไทย ธุรกิจจัดประชุมมืออาชีพเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของอุตสาหกรรมการประชุมที่สำคัญที่จะทำให้การประชุม ประสบความสำเร็จ ลูกค้า (Buyer) จะพิจารณาถึงความสามารถของผู้ให้บริการในการตอบโจทย์วัตถุประสงค์ การจัดงานขององค์กรหรือธุรกิจได้ ซึ่งให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการพิจารณาถึงความสามารถของผู้วางแผนการ ประชุมหรือบริษัทจัดประชุมมืออาชีพในการทำงานบรรลุผลสำเร็จ (Davidson & Cope, 2003)

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพึงพอใจได้นั้น องค์การจะต้องส่งเสริมการพัฒนาตนให้กับบุคลากรในองค์การ อีกทั้งองค์การจะต้องมีการนำเอากิจกรรมต่าง ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภายในองค์การเพื่อเป็นการส่งเสริม และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร และองค์การ เมื่อบุคลากรได้นำกิจกรรมต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ก็จะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน และช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการวางแผนดำเนินการ การตัดสินใจ และการดำเนินงานภายในองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สิริวดี ชูเชิด, 2565) แต่จากปัญหาที่พบในการปฏิบัติ กลับพบว่าด้วยขอบเขตการทำงานตามนโยบายตามที่บริษัทได้ตั้งไว้ ทำให้พนักงานไม่สามารถพัฒนาสมรรถนะได้เท่าที่ควรจะเป็น รวมถึงข้อกำหนดในการปฏิบัติงานที่ไม่มีความยืดหยุน ยึดเพียงแต่ข้อกำหนดที่ตายตัว ไม่มีการผ่อนปรน ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะเป็นอย่างมาก

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่ศึกษา นโยบายของผู้บริหารองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศการทำงานแบบยืดหยุ่น ที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Altitude Development เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของ พนักงานบริษัท Altitude Development ที่มีต่อ นโยบายของผู้บริหารองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศการทำงานแบบยืดหยุ่น และสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของ นโยบายของผู้บริหารองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศการทำงานแบบยืดหยุ่นที่มีต่อ สมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Altitude Development เพื่อเปรียบเทียบและสรุปความคิดเห็นระหว่างผู้ที่มีความแตกต่างกันในคุณลักษณะทาง ประชากรศาสตร์ที่มีต่อ นโยบายของผู้บริหารองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศการทำงานแบบยืดหยุ่น และสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน รวมถึง เพื่อวิเคราะห์และสรุปความสัมพันธ์ระหว่าง นโยบายของผู้บริหารองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศการทำงานแบบยืดหยุ่น กับ สมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Altitude Development

การศึกษาเรื่อง “นโยบายของผู้บริหารองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศการทำงานแบบยืดหยุ่น ที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

Altitude Development” นอกจากจะได้รับทราบถึงความคิดเห็นของประชากรที่มีต่อ นโยบายของผู้บริหารองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศการทำงานแบบยืดหยุ่น) และ การพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Altitude Development แล้วการศึกษาในเรื่องนี้ยังทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อ การพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Altitude Development ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวนำไปสู่การวางแผนในเรื่องนโยบายของผู้บริหารองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการทำงานแบบยืดหยุ่น อันจะเป็นแนวทางสำคัญสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ธุรกิจที่ดำเนินการในด้านการให้บริการและการจัดจำหน่าย จะได้ใช้ผลการศึกษาดังกล่าวในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน กล่าวคือ

1. ธุรกิจสามารถนำผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแต่ละเรื่องไปใช้ในเรื่องการวางนโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Altitude Development

2. ธุรกิจสามารถนำผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการส่งผลระหว่างปัจจัยด้านนโยบายของผู้บริหารองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศการทำงานแบบยืดหยุ่นที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Altitude Development ไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท Altitude Development ให้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้นักวิชาการและนักวิจัยยังสามารถนำผลการศึกษาไปขยายความรู้หรือทำการ ศึกษาต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของพนักงานบริษัท Altitude Development ที่มีต่อนโยบายของผู้บริหารองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศการทำงานแบบยืดหยุ่น และการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของนโยบายของผู้บริหารองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง และ บรรยากาศการทำงานแบบยืดหยุ่นที่มีต่อ การพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Altitude Development

ขอบเขตของการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประเภทการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ได้ถูกสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา ซึ่งได้กล่าวต่อไปในหัวข้อขอบเขตเนื้อหา

2. ขอบเขตด้านประชากร

ในที่นี้หมายถึงประชากรที่จะให้ข้อมูลโดยการตอบคำถามที่แสดงไว้ในแบบสอบถามผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของประชากรไว้ดังต่อไปนี้ คือ

2.1 เป็นบุคคลที่เป็นพนักงานบริษัท Altitude Development และอาศัยอยู่ในบริเวณกรุงเทพมหานคร

2.2 เป็นบุคคลที่เคยมีประสบการณ์ทางด้านการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานมาก่อน

2.3 เป็นบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. ขอบเขตของตัวอย่าง

ตัวอย่างในที่นี้หมายถึง บุคคลที่ผู้วิจัยสุ่ม หรือเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจากประชากรที่ระบุคุณสมบัติไว้ข้างต้น เนื่องจากผู้วิจัยไม่สามารถที่จะเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรได้ครบถ้วน เพราะประชากรมีจำนวนมาก วิธีการสุ่มตัวอย่างนั้นผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก สำหรับการกำหนดขนาดตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยได้ใช้สูตรคำนวณ Taro Yamane (1970) ซึ่งได้จำนวนทั้งสิ้น 174 คน แต่ผู้วิจัยจะใช้จำนวน 200 คน เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดจากการเก็บแบบสอบถามบางฉบับที่ไม่สมบูรณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การส่งผลหรือการมีอิทธิพลต่อกันระหว่าง นโยบายของผู้บริหารองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง กับ การพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Altitude Development

2. การส่งผลหรือการมีอิทธิพลต่อกันระหว่าง บรรยากาศการทำงานแบบยืดหยุ่น กับ การพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Altitude Development

การทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับนโยบายของผู้บริหารองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง

ฮอลแลนด์(Holland, 2007) กล่าวว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การใช้เทคนิควิธีการในการบริหารงาน เพื่อประกันว่าการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเป็นไปตามการวางแผนเอาไว้ และก่อให้เกิดความคุ้มค่าและประสิทธิภาพในการทำงานภายในระยะเวลาที่กำหนดเอาไว้

ในขณะที่ คอทเตอร์(Kotter, 1996) อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านผู้นำและการเปลี่ยนแปลงของ Harvard Business School ผู้ประพันธ์หนังสือเรื่อง Leading Change และ The Heart of Change ได้กล่าวถึงสาเหตุต่าง ๆ ที่คนไม่อยากเปลี่ยนแปลง และค้นหากลยุทธ์ในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงขั้นตอน โดยให้ทัศนะว่า คนที่เป็นผู้นำมีภาระหน้าที่ในการนำและกระตุ้นสร้างแรงจูงใจแก่คนในองค์การให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผลสำเร็จ โดยสามารถสรุปองค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การ

นอกจากนี้ แมท (Metre, 2009 : 38) ยังระบุว่าองค์ประกอบของกระบวนการของการบริหารการเปลี่ยนแปลง

รวมถึงการศึกษาของ ประสิทธิ์ สตำ (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การจัดระบบงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในวัตถุประสงค์หลักขององค์การ ส่งผลให้องค์การดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่อง ราบรื่น สามารถอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าต่อไปได้

ผลการศึกษาที่ได้จากคำอธิบายข้างต้น สามารถสรุปคุณลักษณะของการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้ดังต่อไปนี้

- การเตรียมความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลง
- การสร้างกระบวนการสำหรับการปฏิบัติงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง
- การสร้างความตระหนัก
- การติดตามความสำเร็จ

2. การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับ การทำงานแบบยืดหยุ่น

Heathfield (2019) กล่าวว่า การทำงานแบบยืดหยุ่นทำให้ลดระยะเวลาการเดินทาง ควบคุมตารางเวลาและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้มากขึ้น เลือกทำงานในช่วงเวลาที่ต้องการได้ ลดความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานหนักเกินไปได้ โดยพนักงานสามารถเลือกพักในช่วงเวลาที่ต้องการได้ ลดการจ่ายค่าดูแลเลี้ยงดูบุตรได้ เพิ่มความพึงพอใจให้กับพนักงาน ลดการขาดลามาสาย การลาออก รวมทั้งสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กรในสถานที่ทำงานที่เหมาะกับครอบครัว เป็นต้น

ในขณะที่ ประคัลภ์ ปัณฑพลังกูร (2561) ได้กล่าวว่า การสร้างความยืดหยุ่นในการทำงานในองค์กร สามารถทำได้หลายรูปแบบ ดังนี้

1) เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น หมายถึง การปรับเวลาเข้าออกงานให้ยืดหยุ่น เช่น ช่วงเวลาเข้าออกงาน และการไม่ต้องเข้างานเวลาเดียวกันทั้งหมดทุกคน

2) วันทำงานที่ยืดหยุ่น หมายถึง การนับชั่วโมงการทำงานต่อวัน เช่น ทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน สัปดาห์หนึ่งจะต้องทำงาน 40 ชั่วโมง แต่ถ้าพนักงานยินดีทำงาน 10 ชั่วโมงต่อวัน สามารถทำงานแค่เพียง 4 วันต่อสัปดาห์ได้ เป็นต้น

3) สถานที่ทำงานที่ยืดหยุ่น หมายถึง การให้อิสระผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานนอกองค์กรได้สัปดาห์ละ 1-2 วัน ไม่จำเป็นที่จะต้องเข้ามาทำงานในหน่วยงานทุกวัน วันทำการที่เหลือให้เข้ามาประชุม และทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และบางลักษณะงานก็สามารถที่จะทำงานที่บ้านได้เลย

4) การแต่งกายที่ยืดหยุ่น หมายถึง การให้อิสระผู้ปฏิบัติงานในการแต่งกาย อาจไม่ต้องใส่แบบฟอร์มหรือชุดทางการ แต่ให้แต่งกายลำลองแบบสุภาพได้

5) วันลาที่ยืดหยุ่น คือ การให้สิทธิลารวมทุกอย่างตามจำนวนวันที่กำหนดไว้ และให้ผู้ปฏิบัติงานไปบริหารจัดการกันเอง

6) สวัสดิการที่ยืดหยุ่น หมายถึง การจัดสวัสดิการให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิเลือกสวัสดิการที่เหมาะสมกับชีวิตของตนเองได้ แทนการกำหนดสวัสดิการให้ผู้ปฏิบัติงานได้รูปแบบเดียวกันทั้งหมด

นอกจากนี้ ปาลินดา เลิศศิลาทอง (2561) ได้กล่าวว่าการทำงานในเวลายืดหยุ่น (Flexible Time) ” คือการให้อิสระแก่พนักงานในการ จัดเวลาการทำงานของแต่ละวัน โดยมีแนวทางว่าพนักงานทุกคนจะต้องอยู่ปฏิบัติงานในช่วงเวลา ชั่วโมงหลัก (Core Time) ซึ่งมักจะเป็นช่วงกลางของวันทำงาน เป็นเวลาประมาณช่วงเวลาที่เหลือเรียกว่า ช่วงเวลายืดหยุ่น (Flexible Band) 46 ชั่วโมง ส่วนนั้นเป็นช่วงเริมต้นหรือสินสุดของการ ทำงานในแต่ละวัน พนักงานจะสามารถเลือกการเริมและสินสุดการทำงานในแต่ละวันได้ ชั่วโมงการทำงานจะถูกเก็บบันทึกไว้เพื่อตรวจสอบว่าได้มีชั่วโมงการทำงานสะสมถูกต้องตามช่วงเวลาที่ กำหนดซึ่งอาจเป็นรายสัปดาห์ หรือราย เดือนตามแต่ระเบียบกำหนดไว้ หลักการสำคัญควรคำนึง 2 ประการที่ คือ ประการแรกพนักงานจะต้องอยู่ประจำหน้าที่ในระหว่างช่วงเวลาชั่วโมงหลักและ ประการที่สอง พนักงานจะต้องรับผิดชอบชั่วโมงการทำงานให้ได้ครบถ้วนตามกำหนดในแต่ละวัน 6 นอกเหนือจากที่ระบุไว้นี้ พนักงานจะมีอิสระพอสมควรในการกำหนดชั่วโมงการทำงานตามความประสงค์ ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสิงแวดล้อมของ งานซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กรประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละองค์กร

ผลการศึกษาที ได้จากคำอธิบายข้างต้น สามารถสรุปคุณลักษณะของการทำงานแบบยืดหยุ่นได้ดังต่อไปนี้

- เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น
- วันทำงานที่ยืดหยุ่น
- เวลาและสถานที่ทำงานที่ยืดหยุ่น
- รูปแบบวิธีปฏิบัติงาน

3. การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับ การพัฒนาสมรรถนะอย่างสร้างสรรค์

Sparks, D. & Loucks-Horsley (1989) ได้เสนอรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะไว้ดังนี้

1) รูปแบบการฝึกอบรม เป็นรูปแบบที่ใช้กันมาจนถือเป็นปกติที่ทุกคนต่างมีประสบการณ์ ซึ่งการฝึกอบรมนี้ อาจเป็นการนำเสนอและการอภิปรายผลงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การสาธิต บทบาทสมมุติ เป็นต้น

2) รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน อาจเป็นการสังเกตคนอื่นหรือคนอื่นสังเกตตัวเรา อาจเป็นรายเดี่ยวหรือเป็นกลุ่ม ตัวอย่างเทคนิคที่ใช้อาจเป็น peer coaching หรือ clinical supervision เป็นต้น

3) รูปแบบการให้ มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง เพราะการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จำเป็นต้องอาศัยความรู้ใหม่ๆ ทักษะใหม่ๆ จะทำให้ผู้ที่ให้เข้ามามีส่วนร่วมนั้น

4) รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม ในกรณีที่ต้องการหาทางแก้ปัญหาหลักร่วมกันจากทุกคนทุกฝ่าย โดยหากปัญหาหลักนั้นสามารถแยกย่อยเป็นหลายประเด็น ก็จะแบ่งออกเป็นกลุ่มๆ อาจจะกลุ่ม ละ 4-6 ราย เพื่อศึกษาวิเคราะห์ประเด็นปัญหาในส่วนของกลุ่มนั้น ในตอนท้ายเมื่อมีการนำเสนอและแลกเปลี่ยนผลการศึกษาวิเคราะห์ของแต่ละกลุ่มร่วมกัน

5) รูปแบบการสืบค้นหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นความพยายามที่จะแก้ปัญหาหรือหาคา ตอบในข้อคำถามที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

ซึ่งอาจกระทำ ได้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม หรือระดับโรงเรียน และสามารถกระทำ ได้หลายวิธีการ

6) รูปแบบการพัฒนาตนเอง โดยแต่ละบุคคลจะกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง แล้วเลือกกิจกรรมเพื่อการปฏิบัติที่เชื่อว่าจะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จ

7) รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยง นิยมจับคู่กันระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์และประสบผลสำเร็จแล้วกับบุคคลที่เริ่มงานใหม่หรือที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยให้มีการอภิปรายกันถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพ

ในขณะที่ Seldin (1988) ได้มีการจำแนกรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในรูปแบบอื่น โดยแบ่งเป็น 5 รูปแบบ ดังนี้

1) รูปแบบการพัฒนาตนเอง (individually guided staff development model)

2) รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน (observation/ assessment model)

3) รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง(involvement in a development / improvement process model)

4) รูปแบบการฝึกอบรม (training model)

5) รูปแบบการสืบค้น (inquiry model)

นอกจากนี้ อัจฉรา หล่อตระกูล (2557) ได้กล่าวถึงการพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน

ผลการศึกษาที่ได้จากคำอธิบายข้างต้น สามารถสรุปคุณลักษณะของการพัฒนาสมรรถนะอย่างสร้างสรรค์ได้ดังต่อไปนี้

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การปฏิบัติตนต่อเพื่อนรวมงาน

การทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลระหว่างตัวแปร

1. ความสัมพันธ์/ การส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างตัวแปร การบริหารการเปลี่ยนแปลง กับตัวแปร การพัฒนาสมรรถนะอย่างสร้างสรรค์

1.1 การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

Holland (2007), Kotter (1996) และประสิทธิ์ สตำ (2564) ได้อธิบายถึงผลที่เกิดจากการบริหารการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า การบริหารนั้นจะเกิดผลตามมาต่อการพัฒนาสมรรถนะอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องต่อไปนี้คือ (1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (2) การสร้างเป้าหมายระยะสั้น (3) การสร้างความตระหนัก (4) การสื่อสาร (5) การสร้างทีม (6) การสร้างแรงจูงใจ

คำอธิบายดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษาคือ ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่าง การบริหารการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาสมรรถนะอย่างสร้างสรรค์จึงสรุปได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อ การพัฒนา

สมรรถนะอย่างสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัท Altitude Development

1.2 การทบทวนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประสิทธิ์ สตำ (2564) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่มโพธิ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกลุ่มเครือข่าย ร่มโพธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง (r = .726) อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปวริศา มีศรี และโอพาร กาญจนากาศ (2563 : 138) ศึกษาเรื่องสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง การบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม และด้าน เทคโนโลยีและการสื่อสาร ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนที่นำมาศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ ด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหา ความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความพึง พอใจการทำงานของครู และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้ง ภายในและภายนอก 2) สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีเพียง 3 สมรรถนะ เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการบริหารการ เปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเอง โดยทั้งหมดร่วมกันส่งผลได้มากถึง ร้อยละ 47 เฉพาะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพียงสมรรถนะเดียวสามารถอธิบายได้มากถึง ร้อยละ 3

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาสมรรถนะอย่างสร้างสรรค์ สรุปได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีการส่งผลต่อกัน สามารถอธิบายในที่นี้ได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะอย่างสร้างสรรค์ ที่เกิดขึ้นกับพนักงานนั้นเป็นผลมาจากการบริหารการเปลี่ยนแปลงข้อสรุปจากการทบทวนข้างต้นนำไปสู่การตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลง กับการพัฒนาสมรรถนะอย่างสร้างสรรค์ ได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 : การบริหารการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อ การพัฒนาสมรรถนะอย่างสร้างสรรค์

2. อิทธิพลระหว่างตัวแปร การทำงานแบบยืดหยุ่นกับตัวแปร การพัฒนาสมรรถนะอย่างสร้างสรรค์

2.1 การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

Heathfield (2019), ประคัลภ์ ปัณฑพลังกูร (2561) และ ปาลินดา เลิศศิลาทอง (2561) ได้อธิบายถึงผลที่เกิดจากคุณลักษณะของการทำงานแบบยืดหยุ่นไว้ว่า คุณลักษณะนั้นจะเกิดผลตามมาต่อการพัฒนาสมรรถนะอย่างสร้างสรรค์ในเรื่อง

ต่อไปนี้คือ (1) เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น (2) วันทำงานที่ยืดหยุ่น (3) สถานที่ทำงานที่ยืดหยุ่น (4) การแต่งกายที่ยืดหยุ่น (5) วันลาที่ยืดหยุ่น (6) สวัสดิการณ์ที่ยืดหยุ่น

คำอธิบายดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษาคือ ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่าง คุณลักษณะของการทำงานแบบยืดหยุ่นกับการพัฒนาสมรรถนะอย่างสร้างสรรค์จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของการทำงานแบบยืดหยุ่นส่งผลต่อ การพัฒนาสมรรถนะอย่างสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัท Altitude Development

2.2 การทบทวนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

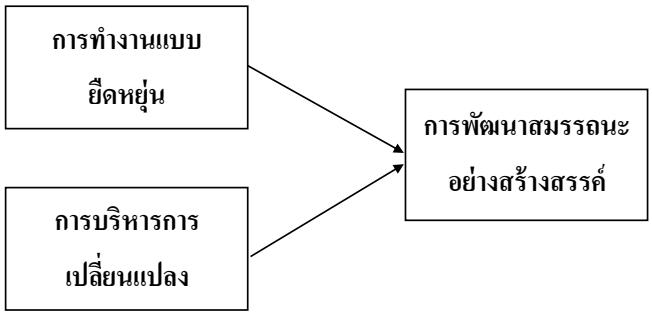
ศุภกานต์ พวงช่อ (2561) ได้ทำการศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ประสานงานในธุรกิจการจัดประชุม กรณีศึกษาบริษัทจัดประชุมมืออาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร ได้มีการอธิบายว่าบริบทและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้ประสานงานการจัดประชุม ยังขาดแคลนผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เนื่องจากหลายสาเหตุ อาทิเช่น ภาระหน้าที่การทำงานหนักขึ้น เนื่องจากมีอัตราลาการลาออกสูง เพราะบุคลิกภาพและความต้องการของบุคคล รวมถึง มีข้อจัดกัดด้านเวลา ซึ่งเป็นจุดอ่อนของบริษัท

กรรณิการ์ มีฉิม (2564) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะส่วนบุคคล และกระบวนการทำงานแบบยืดหยุ่นที่ส่งผล ต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของบุคลากร ธนาคารออมสิน ภาค16 ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะส่วนบุคคลและกระบวนการทำงานแบบยืดหยุ่นส่งผลต่อความเป็น องค์กรนวัตกรรมของบุคลากรธนาคารออมสิน ภาค16

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างคุณลักษณะของการทำงานแบบยืดหยุ่นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะอย่างสร้างสรรค์ สรุปได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีการส่งผลต่อกัน สามารถอธิบายในที่นี้ได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะอย่างสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นกับพนักงานนั้นเป็นผลมาจากคุณลักษณะของการทำงานแบบยืดหยุ่น ข้อสรุปจากการทบทวนข้างต้นนำไปสู่การตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างคุณลักษณะของการทำงานแบบยืดหยุ่น กับการพัฒนาสมรรถนะอย่างสร้างสรรค์ได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 2 : การทำงานแบบยืดหยุ่น มีอิทธิพลต่อ การพัฒนาสมรรถนะอย่างสร้างสรรค์

กรอบแนวคิด



ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและ/ หรือได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่างๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนิทใกล้ชิด เอกสารทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าวส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูลโดย

แสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากรได้แก่

1. เป็นบุคคลที่เป็นพนักงานบริษัท Altitude Development และอาศัยอยู่ในบริเวณกรุงเทพมหานคร

2. เป็นบุคคลที่เคยมีประสบการณ์ทางด้านการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานมาก่อน

3. เป็นบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นมีทั้งสิ้น 306 คน (บริษัท Altitude Development, 2566)

ตัวอย่าง

ตัวอย่าง หมายถึง ตัวแทนของประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษาเนื่องจากขนาดของประชากรที่มีขนาดใหญ่ และผู้วิจัยจะใช้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงกับประชากรของการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ดังต่อไปนี้

1. ทบทวนคุณสมบัติของประชากรที่กำหนดไว้ในเบื้องต้น

2. คำนวนหาจำนวนตัวอย่าง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เริ่มจากการกำหนดขนาดตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด โดยใช้ สูตรสำเร็จรูปของ Yamane' (1973) จำนวนตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ 174 คน แต่ในที่นี่จะใช้จำนวน 200 คน เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดจากการเก็บแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์และอาจเกิดขึ้น

3. เมื่อทราบจำนวนตัวอย่างแต่ละพื้นที่แล้ว ผู้วิจัยจึงดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มเป้าหมายโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงเพื่อให้เข้าถึงตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้

เครื่องมือในการศึกษา

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์และความคิดเห็นทั่วไปที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 1 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายปิด แบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ มีทั้งคำตอบที่เลือกตอบข้อที่ตรงกับความเห็นของผู้ตอบมากที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่องนโยบายของผู้บริหารองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงมีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่องบรรยากาศการทำงานแบบยืดหยุ่น มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับตัวแปรเรื่องการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Altitude Development มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนนโดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 55

สรุปผลการศึกษา

1. สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาขอ้มลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี เมื่อสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับรายได้อยู่ที่ 15,000 - 25,000 บาท และ นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มากที่สุด

2. สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์

ผลการศึกษาที่สรุปตามวัตถุประสงค์ ได้แก่

2.1 ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการสำรวจด้านนโยบายของผู้บริหารองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศการทำงานแบบยืดหยุ่น และการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วย ในระดับค่อนข้างมาก ต่อเรื่องการสร้างกระบวนการสำหรับการปฏิบัติงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่เรื่องบรรยากาศการทำงานแบบยืดหยุ่นและในระดับค่อนข้างมากได้แก่เรื่องการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์

2.2 ผลสรุปการศึกษาที่ต้องการวิเคราะห์ว่านโยบายของผู้บริหารองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง และ บรรยากาศการทำงานแบบยืดหยุ่น มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Altitude Development จากการศึกษาพบว่า นโยบายของผู้บริหารองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศการทำงานแบบยืดหยุ่น มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Altitude Development อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาดังกล่าวยังเป็นการสอดคล้องกับสมมุติฐานที่เสนอไว้อีกด้วย

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลในเรื่องนี้เป็นการอภิปรายผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยอภิปรายเป็นลำดับต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาที่พบว่านโยบายของผู้บริหารองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Altitude Development มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ คอทเตอร์(Kotter, 1996) ที่อธิบายว่า สาเหตุต่าง ๆ ที่คนไม่อยากเปลี่ยนแปลง และค้นหากลยุทธ์ในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงขั้นตอน โดยให้ทัศนะว่า คนที่เป็นผู้นำมีภาระหน้าที่ในการนำและกระตุ้นสร้างแรงจูงใจแก่คนในองค์การให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผลสำเร็จ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประสิทธิ์ สตำ (2564) ที่อธิบายว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกลุ่มเครือข่าย ร่มโพธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง (r = .726) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่านโยบายของผู้บริหารองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ใน

การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Altitude Development

2. ผลการศึกษาที่พบว่าบรรยากาศการทำงานแบบยืดหยุ่น มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Altitude Development มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Heathfield (2019) ที่อธิบายว่า การทำงานแบบยืดหยุ่นทำให้ลดระยะเวลาการเดินทาง ควบคุมตารางเวลาและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้มากขึ้น เลือกทำงานในช่วงเวลาที่ต้องการได้ ลดความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานหนักเกินไปได้ โดยพนักงานสามารถเลือกพักในช่วงเวลาที่ต้องการได้ ลดการจ่ายค่าดูแลเลี้ยงดูบุตรได้ เพิ่มความพึงพอใจให้กับพนักงาน ลดการขาดลามาสาย การลาออก รวมทั้งสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กรในสถานที่ทำงานที่เหมาะกับครอบครัว เป็นต้น และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศุภาการต์ พวงช่อ (2561) ที่อธิบายว่าบริบทและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้ประสานงานการจัดประชุม ยังขาดแคลนผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เนื่องจากหลายสาเหตุ อาทิเช่น ภาระหน้าที่การทำงานหนักขึ้น เนื่องจากมีอัตราลาการลาออกสูง เพราะบุคลิกภาพและความต้องการของบุคคล รวมถึง มีข้อจัดกัดด้านเวลา ซึ่งเป็นจุดอ่อนของบริษัท ความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่าบรรยากาศการทำงานแบบยืดหยุ่น มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Altitude Development

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อ 1 การที่องค์กรนั้น พนักงานบริษัท Altitude Development ต้องการให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ได้นั้น ปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อให้เกิดการดำเนินงานได้ต่อไป คือ นโยบายของผู้บริหารองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง และ บรรยากาศการทำงานแบบยืดหยุ่น

ข้อ 2 ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องนโยบายของผู้บริหารองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง นั้นสิ่งที่บริษัท Altitude Development ควรพิจารณาให้ความสำคัญในการสร้างหรือพัฒนาสมรรถนะให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ การสร้างกระบวนการสำหรับการปฏิบัติงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง การติดตามความสำเร็จ และการสร้างความตระหนัก เป็นสามลำดับแรก

ข้อ 3 ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องบรรยากาศการทำงานแบบยืดหยุ่น นั้นสิ่งที่บริษัท Altitude Development ควรพิจารณาให้ความสำคัญในการสร้างหรือพัฒนาสมรรถนะให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น วันทำงานที่ยืดหยุ่น และเวลาและสถานที่ทำงานที่ยืดหยุ่น เป็นสามลำดับแรก

ข้อ 4 ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ นั้นสิ่งที่บริษัท Altitude Development ควรพิจารณาให้ความสำคัญในการสร้างหรือพัฒนาสมรรถนะให้แก่บุคลากรเพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ การบริการเป็นเลิศ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นสามลำดับแรก

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้เสนอแนะประเด็นที่ควรจะมีการนำไปศึกษาต่อในโอกาสต่อไป ดังนี้คือ

1. ประเด็นที่พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผลการศึกษาที่พบว่า

1.1 นโยบายของผู้บริหารองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงควรมีการศึกษาต่อไปถึง สาเหตุที่ไม่สอดคล้องโดยอาจพิจารณาในเรื่องต่อไปนี้ได้แก่

1.1.1 เพิ่มจำนวนตัวอย่าง

1.1.2 ศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อตัวแปรที่ศึกษาและต้องมีการนำมาศึกษาเพิ่มเติมในงานวิจัยครั้งต่อไป

1.2 ผู้วิจัยสำหรับโอกาสต่อไป ควรศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นๆ เพื่อขยายผลการศึกษาให้กว้างขวางมากขึ้น เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบเพื่อให้ได้ความรู้ในมุมมองที่กว้างขวางเพิ่มขึ้นซึ่งจะได้สรุปเป็นภาพรวม ได้ชัดเจนเพิ่มมากขึ้นว่าประชากรกลุ่มใหญ่ มีความคิดเห็นนโยบายของผู้บริหารองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างไร

2. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ ได้แก่

2.1 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับ ไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น

2.2 เพื่อค้นหาสาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษาบางประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้านี้

2.3 ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกสถิติอื่นๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

บรรณานุกรม

กรรณิการ์ มีฉิม. (2564). สมรรถนะส่วนบุคคล และกระบวนการทำงาน แบบยืดหยุ่นที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรม ของบุคลากรธนาคารออมสิน ภาค16. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย . พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพ ฯ :ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .

บริษัท Altitude Development. (2566). ข้อมูลพนักงาน. ฝ่ายบุคคบริษัท Altitude Development.

ประคัลภ์ ปัณฑพลังกูร. (2561). Workforce analysis & planning เทคนิคการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ. บทความวารสารไทย. 8(13).

ประสิทธิ์ สตำ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่มโพธิ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ปาลินดา เลิศศิลาทอง. (2561). การศึกษาผลกระทบของการใช้ระบบเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น: กรณีศึกษาเกี่ยวกับบริษัทน้ำมันแห่งหนึ่งในประเทศไทย. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปวริศา มีศรี, โอพาร กาญจนากาศ. (2562). สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. 8 (1), 138 – 144.

วิภาวรรณ เล้าอรุณ. (2557). องค์ความรู้จากการบริการวิชาการทางสถิติวันที่17-20 มีนาคม 2557. ภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศรัณน์พัชร์ ไผ่พูล. (2559). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภายในองค์การ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ศุภกานต์ พวงช่อ. (2561). กระบวนการพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ประสานงานในธุรกิจการจัดประชุม กรณีศึกษาบริษัทจัดประชุมมืออาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการการท่องเที่ยวไทยนานาชาติ. 15(2).

สุรศักดิ์ ศุภเมธีวรกุล. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สุทธิปริทัศน์. 28(86).

สุทิน ชนะบุญ. (2560). สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยด้านสุขภาพเบื้องต้น. สำนักงานสาธารณะสุข จังหวัด ขอนแก่น.

อัจฉรา หล่อตระกูล (2557). การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ. มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 6(1).

Davidson, Rob and Cope, Beulah,. (2003). Business Travel-Conferences, Incentive Travel, Exhibitions, Corporate Hospitality and Corporate Travel, Pearson Education, , page.78.

Kotter, J.P. (1996). Leading Change. Harvard Business School Press, Boston.

Heathfield, S. M. (2019). Here Is a Look at the Effects of Downsizing on Surviving Employees. https://www.thebalancecareers.com/how-employees-respond-to-change-after-layoffs-1918585

Holland, S. (2007). Public health ethics. Cambridge: Polity Press.

Metre, C. (2009). Deriving value from change management. Master of Science in Organizational Dynamics Theses University of Pennsylvania.

Seldin, Peter. (1988). Evaluating and Developing Administration Performance. San Francisco : Jossey – Bass Publishers.

Sparks, D. & Loucks-Horsley, S. (1989). Five Models of Staff Development, Journal of Staff Development. 10(4).

Yamane, Taro. (1973). Statistics, An Introductory Analysis,2nd Ed., New York : Harper and Row.