

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง
ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว
FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONS DEVELOPMENT
TO HAVE HIGH PERFORMANCE ORGANIZATIONS OF EMPLOYEES AT
PYLON PUBLIC COMPANY LIMITED, LAT LUM KAE0 BRANCH

วีระพงษ์ เหมือนห้า

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Weeraphong Mueangha

Email : 6214154650@rumail.ru.ac.th

Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว จำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่าง จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significance Difference) และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพ และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยการประเมินองค์การส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว ด้านกลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) ระบบการปฏิบัติงาน (System) และบุคลากร (Staff)

ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขา ลาดหลุมแก้ว ส่วนด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) และค่านิยม ร่วม (Shared values) ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพ ลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว

คำสำคัญ : การพัฒนาองค์การ; ศักยภาพการทำงานสูง; ปัจจัยการประเมินองค์การ

ABSTRACT

This research aims to (1) To study the opinions on the organizations development to have High Performance Organizations of employees at Pylon Public Company Limited, Lat Lum Kaeo Branch. Classified by personal factors. (2) To study the factors affecting the organizations development to have High Performance Organizations of employees at Pylon Public Company Limited, Lat Lum Kaeo Branch.

The sample group used in this research was 100 employees of Pylon Public Company Limited, Lat Lum Kaeo Branch. The questionnaire was used as a tool to collect data. The statistics used in the data analysis were Descriptive Statistics. It consists of frequency, percentage, mean and standard deviation. and Inferential Statistics consisting of t-test analysis, One-way ANOVA analysis. The differences are compared in pairs using LSD (Least Significance Difference) and Multiple Regression Analysis

The results of the hypothesis test 1 revealed that the personal factors of employees of Pylon Public Company Limited, Lad Lum Kaeo Branch were gender, age, educational level. and average monthly income Opinions on the organizations development to have High Performance Organizations Not different, the status and working period are different. They have different opinions on the organizations development to have High Performance Organizations.

The results of the hypothesis test 2 revealed that organization assessment factors affect the organizations development to have High Performance Organizations of employees at Pylon Public Company Limited, Lat Lum Kaeo Branch. Strategy Structure System and Staff affect the organizations development to have High Performance Organizations of employees at Pylon Public Company Limited, Lat Lum Kaeo Branch. As for skills, Style and shared values do not affect the organizations development to have High Performance Organizations of employees at Pylon Public Company Limited, Lat Lum Kaeo Branch.

Keywords : The Organizations Development; High Performance Organizations;
Organization assessment factors

บทนำ

จากสถานการณ์การระบาดทั่วของโควิด-19 เป็นการระบาดทั่วโลกที่กำลังดำเนินไปของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19 : โควิด-19) โดยมีสาเหตุมาจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ เริ่มต้นขึ้นในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 โดยพบครั้งแรกในนครอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ ประเทศจีน องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การระบาดนี้เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ ในวันที่ 30 มกราคม 2563 และประกาศให้เป็นโรคระบาดทั่ว ในวันที่ 11 มีนาคม 2563

ซึ่งการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19 : โควิด-19) ยังส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลก เช่น เศรษฐกิจโลกถดถอย ห่วงโซ่อุปทานหยุดชะงัก การลงทุนทรุดตัว การจ้างงานลดลง และการค้าโลกสาหัส เป็นต้น

ส่วนสถานการณ์ในประเทศไทยปัจจุบันพบว่า ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กร อันเกิดการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19 : โควิด-19) ส่งผลให้องค์การหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมถึงการพัฒนาองค์กรให้เกิดความยั่งยืน และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งองค์การยุคใหม่จำเป็นจะต้องพัฒนาความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาระบบงาน บุคลากร เครื่องมือ รวมถึงการจัดการทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เพื่อที่จะทำให้องค์การของตัวเองเป็นองค์กรเป็นที่มีศักยภาพการทำงานสูง (High performance organization)

และองค์กรในอนาคตอันใกล้จึงมีแนวโน้มที่จะพัฒนาให้เป็นองค์กรเป็นที่มีศักยภาพการทำงานสูง (High performance organization) โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานในรูปแบบใหม่ มีการมอบความรับผิดชอบให้กับพนักงานแต่ละคนให้มีส่วนร่วมในแต่ละงาน ทั้งกระบวนการตั้งแต่ต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการ ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรด้วย จากปัจจัยดังกล่าวจึงทำให้ผู้นำ หรือผู้กำหนดนโยบายขององค์กรจำเป็นจะต้องเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการแข่งขัน และพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ ทั้งในด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงานบริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการประเมินองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) มีรูปแบบปัจจัยการประเมินองค์กรอย่างไร และปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อให้ บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว นำผลจากการวิจัยใน

ครั้งนี้ไปใช้เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้กับองค์การเพื่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว แตกต่างกัน
2. ปัจจัยการประเมินองค์การส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว

ขอบเขตของงานวิจัย

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว
2. ขอบเขตประชากร การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษากลุ่มพนักงานบริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว จำนวนทั้งหมด 100 คน (ฝ่ายทรัพยากรฝ่ายบุคคล บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว ณ 28 กุมภาพันธ์ 2565)
3. ขอบเขตระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาดำเนินการตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนเมษายน 2565

ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิจัยนี้มุ่งสำรวจปัจจัยการประเมินองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว ซึ่งปัจจัยการประเมินองค์การได้ใช้แนวคิด 7 ประการของแมคคินซี (McKinsey) ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์การ (Strategy) โครงสร้างองค์การ (Structure) ระบบการปฏิบัติงาน (System) บุคลากร (Staff) ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) และค่านิยมร่วม (Shared values) เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงถูกต้องในการตอบ

แบบสอบถาม ผู้ตอบจึงต้องมีความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิด 7 ประการของแมคคินซี (McKinsey) ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มประชากรที่ศึกษา ที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว และเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องนำผลวิจัยมาประยุกต์ใช้กับองค์การ เพื่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง

แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังหัวข้อต่อไปนี้

1. องค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูง

1.1. ความหมายขององค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูง

ปีนทาร์รี่ ฟองแพร์ (2559) ให้ความหมายขององค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูง (High performance organization) คือองค์การที่มีความเข้าใจในตัวพนักงาน สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงให้แก่องค์การสร้างความได้เปรียบทั้งทางการแข่งขันทางธุรกิจ และเป็นการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน นำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินการ ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนสามารถสร้างผลประกอบการที่มีประสิทธิภาพสูงตามมา

1.2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูง

ปีนทาร์รี่ ฟองแพร์ (2559) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูง ไว้ดังต่อไปนี้

1. เป็นองค์การที่ใช้ความเชื่อใจ หมายถึงองค์การต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคคลภายใน ทั้งระดับพนักงานกับพนักงาน หรือพนักงานกับหัวหน้างาน

2. เป็นองค์การที่มุ่งผลิตองค์ความรู้ หมายถึงองค์การต้องให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ พัฒนาทักษะและความสามารถ เพื่อให้พนักงานมีการเติบโตในหน้าที่ และเป็นการพัฒนาบุคลากรขององค์การให้มีประสิทธิภาพสูง

3. เป็นองค์การที่ให้ความสำคัญต่อภายนอก หมายถึงองค์การต้องไม่ยึดภายในองค์การจะต้องให้ความสำคัญต่อลูกค้าตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม และพร้อมเปลี่ยนความคิดไปสู่การปฏิบัติให้ทันภายนอกเสมอ

4. เป็นองค์การที่มีโครงสร้าง และกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกัน หมายถึง ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สนับสนุนการทำงานของพนักงาน และเป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่ทางองค์กรวางไว้
5. เป็นองค์การที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มองเห็นภาพได้ หมายถึงสามารถเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์สู่วิธีการที่สามารถจับต้องได้สามารถเข้าใจ และนำมาปฏิบัติได้จริง
6. เป็นองค์การที่มีผู้นำที่ดี หมายถึงผู้นำต้องมีความมุ่งมั่น มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และแสวงหาแนวทางในการบรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะต้องกล้าที่จะทำการขับเคลื่อน และเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น
7. เป็นองค์การที่ทำงานเป็นทีม หมายถึงองค์การแบ่งอำนาจ และการมีส่วนร่วมให้กับทีมงานบริหารตนเอง ให้การตัดสินใจโดยทีม ให้รางวัลเป็นทีม
8. เป็นองค์การที่สามารถจูงใจเพื่อให้ทุกคนให้ความสำคัญ และปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ได้ หมายถึงการทำให้พนักงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน การดูแลให้การบริหารยุทธศาสตร์เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง การทำให้ทั้งองค์การสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์

2. แนวคิด 7 ประการของแมคคินซี (McKinsey)

ปีนทาร์รี่ ฟองแพร์ (2559) กล่าวว่า

กลยุทธ์ขององค์การ (Strategy) หมายถึงกิจกรรมหรือการดำเนินงานขององค์การซึ่งได้วางแผนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง โดยการพิจารณาจุดมุ่งหมาย (Purpose) ภารกิจ(Mission) วัตถุประสงค์พื้นฐานระยะยาว(Basic long-term objectives) ขององค์การวิธีการใช้และการจัดสรรทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น

โครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึงแผนภูมิองค์การ คุณลักษณะและขนาดขององค์การ รวมถึงกรอบโครงสร้างงานขององค์การที่กำหนดงาน กลุ่มงาน และความสัมพันธ์ของงานเอาไว้ ช่วยให้บุคลากรในองค์กรรู้ว่าตนอยู่ในตำแหน่งใด และมีเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยอื่นๆ อย่างไร

ระบบการปฏิบัติงาน (System) หมายถึงระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานประจำ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์การ เพื่อหาจุดเด่นจุดด้อยที่เกิดจากระบบต่างๆ และความสอดคล้องระหว่างโครงสร้างและกลยุทธ์

บุคลากร (Staff) หมายถึงคุณภาพของบุคลากร จำนวนบุคลากร รวมทั้งกระบวนการจูงใจและสร้างคุณค่าพื้นฐานพัฒนาบุคลากร

ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) หมายถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) หมายถึงแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหาร รวมถึงพฤติกรรม และลักษณะแบบแผนการบริหารงานของผู้บริหาร

ค่านิยมร่วม (Shared values) หมายถึงการมีค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การนั้นๆ มุ่งให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เน้นให้บุคลากรคิดและทำงานในเชิงรุก และส่งเสริมให้ บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้วเป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอน การวิจัยดังนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน และปัจจัยการประเมินองค์การ ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) ระบบการปฏิบัติงาน (System) บุคลากร (Staff) ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) และค่านิยมร่วม (Shared values)

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูงของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานบริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว จำนวนทั้งหมด 133 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว ณ 28 กุมภาพันธ์ 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ กลุ่มพนักงานบริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว จำนวน 100 คน โดยใช้สูตรคำนวณกรณีทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ตามแนวคิดของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane 1973)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อเรื่องการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยการประเมินองค์การที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์การ (7S McKinsey) ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) ระบบการปฏิบัติงาน (System) บุคลากร (Staff) ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) และค่านิยมร่วม (Shared values) ตามแนวคิดของธรรานิตร์ ชะนะมา (2558) จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ด้าน

ส่วนที่ 3 ลักษณะขององค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูง ตามแนวคิดของเพียวาร์ พวงทอง (2559) จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ด้าน

ซึ่งแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นลักษณะประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมายดังนี้ 5=เห็นด้วยมากที่สุด 4=เห็นด้วยมาก 3=เห็นด้วยปานกลาง 2=เห็นด้วยน้อย 1=เห็นด้วยน้อยที่สุด ส่วนการแปลผลค่าเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด (1.00-1.80) ระดับความคิดเห็นในระดับน้อย (1.81-2.60) ระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง (2.61-3.40) ระดับความคิดเห็นในระดับมาก (3.41-4.20) และระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด (4.21-5.00)

การสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวความคิดการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการประเมินองค์กร และการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง

2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อให้ความหมายของ ตัวแปรต่างๆ สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์ กับนิยามศัพท์ของตัวแปรทั้งหมดที่จะใช้ในการดำเนินการวัดผล

4. จัดทำร่างแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบสำรวจ (Checklist)

ส่วนที่ 2 : ปัจจัยการประเมินองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร (7S McKinsey) มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 28 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ตสเกล (Likert Rating Scales) เป็นมาตราวัดที่ให้เลือกคำตอบ 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 : ลักษณะขององค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูง มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ตสเกล (Likert Rating Scales) เป็นมาตราวัดที่ให้เลือกคำตอบ 5 ระดับ

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ปรึกษาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบข้อคำถามว่าครอบคลุมเนื้อหาและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่

2. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item – Objective Congruence Index) ได้ค่ามากกว่า 0.67 ทุกข้อ

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเชิงเนื้อหาแล้วไปทำการทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน จากนั้นนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยการนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เป็นรายข้อ และรายด้าน (Item Analysis) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นรวมของแบบสอบถามปัจจัยการประเมินองค์การที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์การ (7S McKinsey) เท่ากับ 0.97 และแบบสอบถามลักษณะขององค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงเท่ากับ 0.96 แสดงว่าแบบสอบถามทั้ง 2 ตอนมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วมาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มพนักงานบริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว โดยการสุ่มแบบสะดวกตามข้อตกลงเบื้องต้นของงานวิจัย ซึ่งหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลครบ 100 ชุด นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์คำนวณผลโดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และได้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว จึงได้นำข้อมูลนั้นมาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1. ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) อธิบายตัวแปร ที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยการประเมินองค์การ ประกอบด้วย กลยุทธ์ขององค์การ (Strategy) โครงสร้างองค์การ (Structure) ระบบการปฏิบัติงาน (System) บุคลากร (Staff) ทักษะ ความรู้ความสามารถ (Skill) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) และค่านิยมร่วม (Shared values) และการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว ประกอบด้วย การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม กำหนดกลยุทธ์ การจัดการองค์การเรียบ โครงสร้างองค์การมีความยืดหยุ่น และการพัฒนาบุคลากร

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่าง จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significance Difference)

2.3. ปัจจัยการประเมินองค์การ ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์การ (Strategy) โครงสร้างองค์การ (Structure) ระบบการปฏิบัติงาน (System) บุคลากร (Staff) ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) และค่านิยมร่วม (Shared values) มีผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผล

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว สามารถสรุปผลการศึกษาออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีระยะเวลาการทำงาน อยู่ระหว่าง 3-5 ปี และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการประเมินองค์การของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว พบว่า พนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว มีระดับความคิดเห็นของปัจจัยการประเมินองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว มีระดับความคิดเห็นของปัจจัยการประเมินองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ค่านิยมร่วม (Shared values) รองลงมา คือ รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) บุคลากร (Staff) ระบบการปฏิบัติงาน (System) กลยุทธ์ขององค์การ (Strategy) โครงสร้างองค์การ (Structure) และทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ลักษณะขององค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว พบว่า พนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว มีระดับความคิดเห็นของลักษณะองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว มีระดับความคิดเห็นของลักษณะองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูง อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ กำหนดกลยุทธ์ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์การมีความยืดหยุ่น การทำงานเป็นทีม และการจัดองค์การเรียบง่าย

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และ One-Way ANOVA พบว่า

4.1. พนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ไม่แตกต่างกัน

4.1. พนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว ที่มีสถานภาพ และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง แตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการประเมินองค์การส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Enter พบว่า ปัจจัยการประเมินองค์การส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว ในภาพรวม มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อวิเคราะห์รายด้านจะเห็นว่า ปัจจัยการประเมินองค์การส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ด้านกลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) ระบบการปฏิบัติงาน (System) และบุคลากร (Staff) ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นว่าปัจจัยการประเมินองค์การด้านบุคลากร (Staff) ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว ในภาพรวม มากที่สุด รองลงมาคือ ระบบการปฏิบัติงาน (System) โครงสร้างองค์กร (Structure) และกลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.934 0.756 0.656 และ -1.372 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 1.016 0.863 0.733 และ -1.501 และค่าคงที่ของสมการในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ 0.776

ผลการวิเคราะห์จึงสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยการประเมินองค์การส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว ในภาพรวม ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_T = 0.776 + 0.934(X_4) + 0.756(X_3) + 0.656(X_2) + (-1.372)(X_1)$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_T = 1.016(X_4) + 0.863(X_3) + 0.733(X_2) + (-1.501)(X_1)$$

อภิปรายผลการศึกษา

1. จากการศึกษาเรื่องปัจจัยการประเมินองค์การที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์การของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว พบว่า พนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว มีระดับความคิดเห็นของปัจจัยการประเมินองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว มีระดับความคิดเห็นของปัจจัยการประเมินองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่านิยมร่วม (Shared values) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 รองลงมา คือ รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) บุคลากร (Staff)

ระบบการปฏิบัติงาน (System) กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) และทักษะความรู้ ความสามารถ (Skill) ตามลำดับ

ซึ่งสอดคล้องกับฐานันตร์ ชะนะมา (2558) ที่ได้ศึกษาปัจจัยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปสู่การบริหารงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อศึกษาถึงผลการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปสู่การบริหารงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2555 ถึง พ.ศ. 2559 และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปสู่การบริหารงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2555 ถึง พ.ศ. 2559 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปสู่การบริหารงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2555 ถึง พ.ศ. 2559 ปัจจัยทางด้านกลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) ระบบการปฏิบัติงาน (System) บุคลากร (Staff) ทักษะ ความรู้ความสามารถ (Skill) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) และค่านิยมร่วม (Shared values) มีผลต่อความสำเร็จของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปสู่การบริหารงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2555 ถึง พ.ศ. 2559 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. จากการศึกษาระดับความคิดเห็นของลักษณะองค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงานบริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว พบว่า พนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว มีระดับความคิดเห็นของลักษณะองค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว มีระดับความคิดเห็นของลักษณะองค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูง อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 รองลงมา คือ กำหนดกลยุทธ์ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์กรมีความยืดหยุ่น การทำงานเป็นทีม และการจัดองค์การเรียงง่ายตามลำดับ

ซึ่งสอดคล้องกับเพชร พวงทอง (2559) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐสู่องค์กรสมรรถนะสูง : กรณีศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐสู่องค์กรสมรรถนะสูงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานและแนวทางการแก้ไขการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐสู่องค์กรสมรรถนะสูงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยใช้การวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม ในส่วนของการวิจัยสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง ประกอบด้วย ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบบริหารทรัพยากร และด้านกระบวนการ/วิธีการทำงาน

3. จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงานบริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และ One-Way ANOVA พบว่า

3.1. พนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ไม่แตกต่างกัน

3.2. พนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว ที่มีสถานภาพ และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง แตกต่างกัน

4. จากการศึกษาเรื่องปัจจัยการประเมินองค์การส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว พบว่า ปัจจัยการประเมินองค์การส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อวิเคราะห์รายด้านจะเห็นว่า ปัจจัยการประเมินองค์การส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูงด้านกลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) ระบบการปฏิบัติงาน (System) และบุคลากร (Staff) ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว

ในขณะที่ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) และค่านิยมร่วม (Shared values) ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว

ซึ่งสอดคล้องกับปัทมาธิ์ พงษ์แพร่ (2559) ที่ได้ศึกษาการปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง : กรณีศึกษาธนาคารยูโอบี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง กรณีศึกษาธนาคารยูโอบี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาที่ทำงาน รายได้ต่อเดือน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการประเมินองค์การกับการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง กรณีศึกษาธนาคารยูโอบี ประกอบด้วยด้านทักษะ ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบุคลากร ด้านค่านิยมร่วม และด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับทั่วไปที่ปฏิบัติงานในธนาคารยูโอบีจำนวน 400 รายเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรม Spss for Windows Version 12

โดยผลการวิจัยสรุปได้ว่า เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาทำงาน มีผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ส่วนระดับการศึกษา และสถานภาพในงานวิจัยนี้ ไม่พบความแตกต่าง แต่เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะกลุ่มประชากรบางส่วนเท่านั้น ซึ่งตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะประชากรจัดเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ เนื่องจากเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง

ต่อมา คือ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ปัจจัยด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านทักษะ ความสามารถ ด้านระบบ ด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ

การทำงานสูงของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารยูโอบีตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านบุคลากรและด้านรูปแบบการบริหาร ในการวิจัยครั้งนี้ไม่พบว่ามีสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง อย่างไรก็ตามผู้บริหารจึงไม่ควรละเลยปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยนี้และควรพัฒนาควบคู่ไปกับ ปัจจัยเบื้องต้นทั้ง 5 ปัจจัย

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น สถานภาพ และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงแตกต่างกัน

และปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้มากขึ้น เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง

2. จากการศึกษาพบว่าปัจจัยการประเมินองค์การส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว ในภาพรวม พบว่า ด้านบุคลากร (Staff) ด้านระบบการปฏิบัติงาน (System) ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure) และด้านกลยุทธ์ขององค์การ (Strategy) มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว ตามลำดับ และด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) และค่านิยมร่วม (Shared values) ถึงแม้ในการวิจัยครั้งนี้ไม่พบว่ามีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว แต่ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยการประเมินองค์การ (7S McKinsey) เพราะจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงในอนาคต

3. บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กรให้มีศักยภาพทำงานสูงมาก และเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว เช่น ควรศึกษาถึงปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว

2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ของพนักงาน บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน) สาขาลาดหลุมแก้ว แต่ละแผนก เพื่อดูศักยภาพของบุคลากรแต่ละแผนกกว่ามีศักยภาพทำงานสูงมากที่สุดแค่ไหน เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ สิทธิชัย. (2561). การจัดการองค์กรตามแนวคิด 7s ของ McKinsey ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รางวัลองค์กรนวัตกรรมยอดเยี่ยม มหาวิทยาลัยศิลปากร. วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ 11(3), 1419-1435.

ฐานิตรี ชะนะมา. (2558). การนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปสู่การบริหารงานของการไฟฟ้า ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2555 ถึง พ.ศ. 2559. วิทยุวารสารศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาบริหารรัฐกิจ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปิ่นฑารีย์ ฟองแพร์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง : กรณีศึกษาธนาคารยูโอบี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เพชรวิทย์ อินทอง. (2559). การพัฒนาหน่วยงานภาครัฐสู่องค์กรสมรรถนะสูง : กรณีศึกษากรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฤทธิชัย บุญธรรม, วิไลลักษณ์ เรืองสม. (2562). รูปแบบการบริหารงานแบบ 7s framework กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2.

อำนาจ วัดจินดา. (2554). ประเมินองค์กรด้วย McKinsey 7s. ค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2558.

จาก <http://www.hrcenter.co.th>.

De Waal, A. A. (2007). The Characteristics of High Performance Organization. Business Strategy Series. vol. 8, No. 3 pp. 179-185. Emerald Group Publishing Limited.

Miller, L. M. (1998). The high-performance organization an assessment of virtues and values prepared for Organizations. The CEO report. San Francisco : Jossey Bass Publisher.

Yamane, T. (1967). Statistic : An Introductory Analysis. New York : Harper & Row.