

ความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จของพนักงาน
ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่)
EMPLOYEES' OPINIONS ON THE SUCCESSFUL ORGANIZATIONAL
DEVELOPMENT IN GOVERNMENT HOUSING BANK (HEAD OFFICE)

นาฏลดา สติชัย
สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Natlada Sathit

E-mail: Natladasa@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking,
Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) ได้แก่ ด้านประชากรศาสตร์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจัดการความรู้ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบริหารจัดการองค์กร และ ด้านกลยุทธ์ในการดำเนินการขององค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการศึกษาพบว่า 1) การจำแนกปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.75, ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00, ส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.75, ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00, ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00, ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.75

2) ความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการจัดการความรู้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านกลยุทธ์ในการดำเนินการขององค์กร ด้านบริหารจัดการองค์กร ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านแรงจูงใจในการทำงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความคิดเห็น; การพัฒนาองค์กร

ABSTRACT

The objective is to study opinions on the successful organizational development among GHB employees (Head Office) by focusing on demographic factors including gender, age, marital status, education level, average monthly income, work experience and opinions on the successful organizational development among GHB employees (Head Office) including leadership, knowledge management, work motivation, applications of information technology, organizational management, and corporate strategy. The sample surveyed consisted of 400 people. The tools used for data collection were questionnaires. Data were analyzed using computer software packages, for frequency, percentage, mean (\bar{x}) and standard deviation (SD).

The results of the study showed that 1) in demographic classification, most of the respondents were 247 women, 61.75%. Most of them were aged 31-40 years, 192 people, or 48.00%. Most of them were a married, 191 people, representing 47.75%. Most of them had a bachelor's degree, 292 people or 73.00%. Most of them had an average monthly income of 30,001 - 40,000 baht for 120 people or 30.00%. Most of them had 11-15 years of work experience, 123 people or 30.75%.

2) Opinions on the organization development for the success of the employees of the Government Housing Bank (Head Office) overall at a high level. When considering each individual aspects, it was found that the aspects at the high level were knowledge management, leadership, organizational strategy, organizational management, information technology application and work motivation, respectively

Keywords: Opinions; Organizational Development

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมีความซับซ้อน และมีทิศทางที่ไม่แน่นอนทำให้องค์กรต้องมีข้อมูลและความเข้าใจ สามารถประเมินผลกระทบเพื่อกำหนดเป้าหมายทิศทางและนำพางองค์กรไปสู่จุดหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายที่เหมาะสมต่อองค์กร ภาคธุรกิจสถาบันการเงินที่อยู่ท่ามกลางความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทำให้ธนาคารต้องปรับตัวเร่งพัฒนาศักยภาพการให้บริการต่างๆ ให้ดีขึ้น โดยนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมทางการเงินใหม่ๆ มาใช้ ถือเป็นเรื่องสำคัญมากต่อธนาคารในอนาคต ดังนั้นธนาคารต้องมั่นใจว่าระบบต่าง ๆ ที่นำมาใช้นั้น จะทำให้เกิดความสะดวกและรวดเร็ว เพื่อสามารถแข่งขันภายในอุตสาหกรรมการเงินได้ แต่การแข่งขันที่รุนแรงของธุรกิจและสถานการณ์ที่แปรปรวนในปัจจุบัน ทำให้องค์กรต้องมีการพัฒนาด้านต่างๆ อยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถแข่งขันภายในอุตสาหกรรมการเงินได้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่)

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) โดยการวิจัยมีขอบเขตการวิจัย ดังหัวข้อต่อไปนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม

ความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจัดการความรู้ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบริหารจัดการองค์กร และด้านกลยุทธ์ในการดำเนินการขององค์กร

ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การดำเนินการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม 2563 ถึง เดือนพฤศจิกายน 2563

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่)
2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

กรอบแนวคิดในการวิจัย**แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง****แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น**

พจนานุกรมทางสังคมวิทยาฉบับราชบัณฑิตสถาน สมศักดิ์ เจริญผล (2542, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า เป็นข้อพิจารณาว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาความคิดประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอ

วิธีวัดความคิดเห็น

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ (2531, หน้า 3) ได้เขียนในเอกสารบรรยายของคณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เรื่องการวัดทัศนคติกล่าวถึงการสร้างมาตรวัดทัศนคติหรือ ความคิดเห็นมีอยู่ด้วยกันหลายวิธีแต่วิธีที่แพร่หลาย คือ

วิธีวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติที่นิยมแพร่หลาย เพราะเป็นวิธีการสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลา ผู้ตอบสนองแสดงทัศนคติในทางขึ้นชอบ หรือไม่ชอบโดยจัดอันดับความขึ้นชอบ ซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบ และให้คะแนน เป็น 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับการให้คะแนน Positive หรือทาง Negative

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

Owen (อัครภูมิ, 2551, หน้า 194-195) ได้เสนอแนวคิดไว้ใน หนังสือของเขามีใจความว่า การพัฒนาองค์กรในแต่ละเขตพื้นที่บริการทางการศึกษา (School District) หมายถึง ความพยายามซึ่งเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ สมเหตุสมผลและมีแผนรองรับเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง โดยให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในส่วนที่เป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นทางการกระบวนการดำเนินงาน หรือโครงสร้างองค์กรด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์จุดหมายของการพัฒนาองค์กร และปรับปรุงพันธกิจและการปฏิบัติงานขององค์กร และปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรนั้น กระบวนการพัฒนาองค์กรได้รับการยอมรับในความสำเร็จ และนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรต่าง ๆ มากขึ้น ซึ่งเป็นกระบวนการ ที่จะต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวินิจฉัยองค์กร(Organization diagnosis)

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดกลยุทธ์และวางแผนพัฒนาองค์กร (Establish OD strategy and implementation plan)

ขั้นตอนที่ 3 การนำกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรไปประยุกต์ (OD Intervention)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินการพัฒนาองค์กร (OD evaluation)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้

ในยุคปัจจุบันทุกภาคส่วนให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรกันมากขึ้น การให้ความสำคัญต่อองค์ความรู้มีความจำเป็นมากเพราะในธุรกิจมีการแข่งขันที่รุนแรง และความต้องการในสินค้า การมองว่าความรู้เป็นทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กร ก็เพราะว่า ในองค์กรต่าง ๆ มีแหล่งความรู้ที่ไม่สามารถหาได้จากที่อื่น แต่เกิดจากประสบการณ์ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง ดังนั้น องค์กรจะต้องตระหนักถึงความสำคัญที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาเผยแพร่ให้กับบุคลากร ได้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึงได้อย่างไร ซึ่งวิจารณ์พานิช (2546) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การยกระดับความรู้ขององค์กร เพื่อสร้างผลประโยชน์จากต้นทุนทางปัญญา โดยเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและกว้างขวาง ประเด็นหลัก ๆ คือ การมองว่าการจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์การบริหารจัดการวิธีปฏิบัติหรือแผนงานขององค์กร เป็นระบบและมีความสอดคล้องไปในทิศทาง

ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด (McClelland's Need Theory)

ในช่วงปี ค.ศ. 1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้ แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับ สิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนดได้สรุปคุณลักษณะของคนดังกล่าวนี้ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการที่จะสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด
2. ความต้องการมีอำนาจ เป็นความต้องการอำนาจเพื่อที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อมและมีเหนือผู้อื่น
3. ความต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดี เป็นความต้องการได้รับหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

แมคคลีแลนด เชื่อว่า แต่ละคนมีความต้องการทั้ง 3 ส่วนประกอบกัน โดยบางคนอาจจะมีความต้องการอันใดอันหนึ่งเข้มข้นกว่าความต้องการอื่น และความต้องการที่เข้มข้นดังกล่าวก่อให้เกิดการจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ อย่างเห็นได้ชัด

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ (2550, หน้า 150) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นวิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล เป็นแรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้าเพื่อช่วยให้การกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานด้วยความแข็งขัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศ เวลา แรงกาย แรงใจ และ สติปัญญา โดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ ควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลัง เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายที่สำคัญของการกระทำของมนุษย์

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมา แรงจูงใจยังมีองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดเป็นแรงจูงใจ จันท์รุ่มเมืองปัก (2546, หน้า 35) แบ่งองค์ประกอบเป็น 2 ประการ คือ

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล เพราะคนแต่ละคนไม่เหมือนกัน มีความแตกต่างกันในสิ่งที่เป็นธรรมชาติ
2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เป็นองค์ประกอบที่ 2 ของแรงจูงใจ เนื่องจากองค์ประกอบที่ 2 เป็นเรื่องของสถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของทุกธุรกิจและผลการดำเนินงานที่ดีของทุกองค์กร ล้วนแล้วแต่มาจากนโยบาย และสมรรถภาพของผู้นำรวมถึงลักษณะของภาวะผู้นำ ที่จะสามารถพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ภาวะผู้นำจะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความสะดวก เรียบร้อย และการประสานงานที่ดี

Carrier ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะและคุณสมบัติเหมาะสมที่จะชักจูงและนำคนอื่นให้ทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และให้แนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการคือ 1) บุคคลผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่ม 2) บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายที่วางไว้ 3) บุคคลที่สมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือก 4) บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะอย่าง คือสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด 5) บุคคลซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการเป็นบุคคลที่มีส่วนร่วม และเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาท

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับธนาคารอาคารสงเคราะห์

ธนาคารอาคารสงเคราะห์ เริ่มดำเนินการเมื่อวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2496 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตรา “พระราชบัญญัติ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ พ.ศ. 2496” และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2496 ให้จัดตั้งธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ออส.) เป็นสถาบันการเงินเฉพาะกิจ มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงการคลัง พ.ศ. 2562 ธนาคารได้ยกระดับการให้บริการโดยเปลี่ยนระบบงานหลัก “GHB System” เพื่อรองรับการดำเนินธุรกิจในอนาคตและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของธนาคารให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ธนาคารให้การสนับสนุนโครงการนโยบายรัฐบาลที่ต้องการช่วยเหลือให้ประชาชนได้มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง อาทิ โครงการ “บ้านดีมีดาวน” ซึ่งภาครัฐจะสนับสนุนเงินเพื่อลดภาระการผ่อนดาวน โครงการ “บ้านคนไทยประชารัฐ” บนที่ดินราชพัสดุ เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิชุดา จิวประพันธ์ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการเอกสารสัญญา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า 1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการเอกสารสัญญา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุ สถานภาพ รายได้ आयงาน มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการเอกสารสัญญา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การบริหารจัดการองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการเอกสารสัญญา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน 4) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลยุทธ์ในการดำเนินการขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการเอกสารสัญญา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน 5) จากผลการวิจัย ทำให้ผู้บริหารได้ทราบถึงปัจจัยที่

จำเป็นและส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางเพื่อพัฒนาองค์กร

ภัทรกร วงศ์สกุล (2555) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ผลการวิจัย พบดังนี้ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ในภาพรวมอยู่ระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการเป็นผู้สร้างแรงดลใจ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านความเป็นมืออาชีพของภาวะผู้นำ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการเป็นผู้กระตุ้นใช้สติปัญญา 2) ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ในระดับบุคคลและระดับองค์กรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยครูจะให้ความสำคัญในระดับองค์กรมากกว่าบุคคล 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ปัญหา คือ ผู้บริหารบางคนใช้พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรคำนึงถึงหลักการเป็นผู้มีบารมี อาศัยหลักการและทฤษฎีผสมผสานกับการให้ขวัญกำลังใจ ด้วยความเต็มใจอย่างเป็นกัลยาณมิตร

นันทรัตน์ นามบุรี (2556) ศึกษาเรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการจัดการนวัตกรรมที่ส่งผลการดำเนินงานทางธุรกิจของอุตสาหกรรมสกัดและกลั่นน้ำมันปาล์มของไทย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.70 มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.30 และทำงานในกิจการสกัดน้ำมันปาล์ม คิดเป็นร้อยละ 44.00 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลชี้ให้เห็นว่า แบบจำลองที่พัฒนาจากทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกัน สำหรับตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อแปรผล โดยการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการความรู้ ความสามารถในการจัดการนวัตกรรม อีกทั้งการจูงใจในการทำงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.86, 0.54 และ 0.88 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงาน โดยผ่านทางจัดการความรู้ การจูงใจในการทำงาน และความสามารถในการจัดการนวัตกรรม โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 1.25 อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 สำหรับความสามารถในการจัดการนวัตกรรมได้รับอิทธิพลตรงจาก การจัดการความรู้ การจูงใจในการทำงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.50, 0.93 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สำหรับผลการดำเนินงานทางธุรกิจได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และจากการจูงใจในการทำงานมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.36, 0.33 และ 0.61 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สิทธิพงษ์ อรัญวุฒิกุล (2556) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความสำเร็จในการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ของบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31 – 35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นผู้จัดการแผนกขึ้นไป และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงาน บริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด มีความคิดเห็นของ

พนักงานที่มีต่อความสำเร็จในการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ ระบบสารสนเทศโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในรายด้าน ด้านประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของการใช้งาน ระบบสารสนเทศพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นมาก ในด้านความเพียงพอต่อ การใช้งานพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ในด้านความเพียงพอของการฝึกอบรมพบว่าพนักงานมี ระดับความคิดเห็นปานกลาง ในด้านความทันสมัยของระบบสารสนเทศพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็น ปานกลาง ในด้านความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นมาก และ มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสารสนเทศโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) พนักงาน บริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มี ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความสำเร็จในการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) พนักงาน บริษัท ไทยโอ เลฟินส์ จำกัด ที่มีอายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน และ ระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นของพนักงานที่ มีต่อความสำเร็จในการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) พนักงาน บริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด ที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และความรู้และความเข้าใจของ พนักงานเกี่ยวกับระบบสารสนเทศต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 5) ปัญหาของ พนักงานที่มีต่อระบบสารสนเทศ พบว่า การเรียกข้อมูลจาก Internet มีความล่าช้าและ คอมพิวเตอร์ที่ใช้งานมี ประสิทธิภาพต่ำ

ปัทมากรีย์ พองแพร์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง ผลการวิจัยสรุปได้ว่า เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาทำงาน มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ การทำงานสูง ส่วนระดับการศึกษา และสถานภาพในงานวิจัยนี้ไม่พบความแตกต่าง แต่เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้ ศึกษาเฉพาะกลุ่มประชากรบางส่วนเท่านั้น ซึ่งตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะประชากรจัดเป็นข้อมูลที่ ผู้บริหารควรให้ความสนใจ เนื่องจากเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ การทำงานสูง ต่อมา คือ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ปัจจัยด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านทักษะ ความสามารถ ด้านระบบ ด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ การทำงานสูงของพนักงานที่ ปฏิบัติงานในธนาคารยูโอบีตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านบุคลากรและด้านรูปแบบการบริหาร ในการวิจัยครั้งนี้ไม่ พบว่ามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ การทำงานสูง อย่างไรก็ตามผู้บริหารจึงไม่ควรละเลย ปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยนี้และควรพัฒนาควบคู่ไปกับ ปัจจัยเบื้องต้นทั้ง 5 ปัจจัย

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด มี แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ แต่ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็น สองลำดับสุดท้าย ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด จำแนก ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานเพศ

ชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มากกว่าพนักงานที่เป็นเพศหญิงพนักงานที่มีอายุ 46-55 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีระดับอายุอื่น พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ และ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อื่น ๆ

วิธีการดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานที่สังกัดธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) จำนวนทั้งสิ้น 4,902 คน การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีของ Taro Yamane โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 (เสริร์ตัน, การบริหารตลาดยุคใหม่, 2549) จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย จำนวน 400 คน วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Procedure) การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่าง โดยจะใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การแจกแบบสอบถามใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก โดยแจกแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์
2. การตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
3. การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจนครบตามจำนวนแล้วจึงนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมาคำนวณทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ด้านเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.75 ด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 ด้านสถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.75 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.75

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจัดการความรู้ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบริหารจัดการองค์กร และด้านกลยุทธ์ในการดำเนินการขององค์กร โดยผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการจัดการความรู้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านกลยุทธ์ในการดำเนินการขององค์กร ด้านบริหารจัดการองค์กร ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.07$, $\bar{X} = 4.06$, $\bar{X} = 4.04$, $\bar{X} = 3.95$, $\bar{X} = 3.95$, $\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) มีพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.75 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 ส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.75 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.75

ความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่)

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการจัดการความรู้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านกลยุทธ์ในการดำเนินการขององค์กร ด้านบริหารจัดการองค์กร ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ด้านภาวะผู้นำ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้นำวางตนได้อย่างเหมาะสมและเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำมอบหมายงานที่มีความท้าทายอยู่เสมอ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้คำปรึกษาแก่พนักงานได้ ผู้นำมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ผู้นำให้โอกาสและยอมรับการเสนอแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงาน ผู้นำแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำเปิดโอกาสให้ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อสร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ ผู้นำมีความกล้าตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่สิ่งใหม่ ผู้นำส่งเสริมให้พนักงานค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่แตกต่างไปจากเดิมตามลำดับ ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ ภัทรกร วงศ์สกุล (2555) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง

2. ด้านการจัดการความรู้

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้นำตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สามารถนำความรู้จากการสืบค้นข้อมูลทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ตนเองเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสำหรับองค์กร มีการพัฒนาระบบให้องค์ความรู้ถูกถ่ายทอดและเก็บรักษาไว้ในหน่วยงานและเครือข่าย Intranet ของหน่วยงานเป็นศูนย์รวมความรู้อิเล็กทรอนิกส์ที่ดีและสามารถใช้ได้ตลอดเวลา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ นันทรัตน์ นามบุรี (2556) ศึกษาเรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการจัดการนวัตกรรมที่ส่งผลการดำเนินงานทางธุรกิจของอุตสาหกรรมสกัดและกลั่นน้ำมันปาล์มของไทย

3. ด้านแรงจูงใจ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับงาน มีการสร้างแรงจูงใจ ไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีการสร้างบรรยากาศภายในองค์กรเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ พชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด

4. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีระบบรักษาความปลอดภัยของฐานข้อมูลสารสนเทศ องค์กรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กร ซึ่งทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาทักษะของตนเอง องค์กรมีการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการทำงาน และการเรียนรู้ขององค์กร องค์กรมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เช่น ห้องฝึกอบรม Internet

สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ เป็นต้น ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ สิทธิพงษ์ อรัญวุฒิกุล (2556) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความสำเร็จในการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ของบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด

5. ด้านการบริหารจัดการองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ พนักงาน รับรู้บทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน มีการจัดระบบการประเมินตนเองที่สะท้อนให้เห็นจุดเด่น ข้อจำกัด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายเป็นลายลักษณ์อักษรสอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร พนักงานเข้าใจโครงสร้างการบริหารขององค์กร องค์กรมีระบบการกำกับติดตามพนักงานให้ปฏิบัติหน้าเป็นไปตามแผน องค์กรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ภายใต้สภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อ บรรลุวิสัยทัศน์ที่ต้องการ องค์กรมีการจัดรายงานผลการพัฒนาคุณภาพ องค์กรมีการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการจัดการ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิชิตา จิวประพันธ์ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการ เอกสารสัญญา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

6. ด้านกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความรักและภักดีต่อองค์กร ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร พนักงาน มีความรู้ความชำนาญในงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นองค์กรที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ดี พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ สามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ขององค์กรได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ผู้นำมีความไว และรอบคอบ ในการดำเนินงาน องค์กรมีการปรับปรุงรูปแบบการดำเนินงานให้ทันสมัย มีการกำหนดนโยบายขององค์กรที่ ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ โครงสร้างขององค์กรมีรูปแบบที่ชัดเจนและเรียบง่าย องค์กรมีการสนับสนุนการ ทำกิจกรรมกลุ่มย่อยที่เกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงงาน องค์กรให้การสนับสนุนการคิดค้น และทดลองเพื่อนำมา พัฒนางาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปัทมาธิ์ย์ พองแพร่ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการ พัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ด้านภาวะผู้นำ

ควรมีการพัฒนาและสร้างผู้นำที่สามารถวางตนได้อย่างเหมาะสมและเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้สามารถ พัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นผู้บริหารจะต้องมอบหมายงานที่มีความ ทำทายอยู่เสมอให้กับพนักงาน และควรส่งเสริมให้ผู้นำในส่วนต่าง ๆ นั้นส่งเสริมให้พนักงานค้นหาวิธีการแก้ไข ปัญหาที่แตกต่างไปจากเดิม เพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จขององค์กรทางอ้อมด้วย

ด้านการจัดการความรู้

ควรจัดให้มีการอบรมทั้งภายในและภายนอก ให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานในองค์กรเกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ ระหว่างกัน อีกทั้ง ยังควรสร้างสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในองค์กรให้เอื้อแก่การเรียนรู้ ส่งเสริมให้พนักงานสามารถนำความรู้มาเผยแพร่แก่เพื่อนร่วมงานในองค์กรได้ ซึ่งหากพนักงานได้รับความรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดทักษะและความสามารถที่ได้นำไปสู่การคิดและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้

ด้านแรงจูงใจ

ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์กร ให้มีความสะดวกสบายมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอ ทันสมัย และพร้อมใช้งาน อีกทั้งยังต้องสร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้เอื้อต่อการทำงานของพนักงาน การจัดสัดส่วนพื้นที่การทำงานต้องดำเนินการให้เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่จะมีแรงบันดาลใจในการทำงาน

ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ควรที่จะดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศในด้านความปลอดภัยของข้อมูล ให้มีความปลอดภัย และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่องค์กร และเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว การนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้กับการทำงานนั้น ควรต้องคำนึงถึงความทันสมัยของเทคโนโลยีในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีขององค์กรได้ ประกอบกับควรจัดฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อลดข้อผิดพลาดหรือช่วยให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว และสะดวกมากยิ่งขึ้น

ด้านการบริหารจัดการองค์กร

ผู้บริหารควรกำหนดบทบาทและหน้าที่ของพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้ชัดเจน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร ซึ่งควรให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน และควรมีการประเมินผลการทำงาน เพื่อพิจารณาว่าการทำงานที่ผ่านมาจำเป็นต้องปรับปรุงพัฒนาในเรื่องใดบ้าง ในส่วนของโครงสร้างองค์กรควรมีความชัดเจน และควรมีการให้รางวัลแก่พนักงานในบางโอกาส เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ด้านกลยุทธ์การดำเนินการขององค์กร

ผู้บริหารควรส่งเสริม ให้เกิดความรักและศรัทธาในองค์กร จะก่อให้เกิดความภักดีต่อองค์กร เกิดความสามัคคีและให้พนักงานรู้สึกถึงความผูกพันระหว่างองค์กรกับพนักงาน ผ่านการปฏิบัติงานที่สร้างคุณค่าก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นต่างๆ เกี่ยวกับงานต่อผู้บริหารได้ เพื่อตักตวงภาพของพนักงานออกมา ซึ่งโครงสร้างขององค์กรควรมีการออกแบบให้มีความเรียบง่ายไม่ซับซ้อน และรอบคอบในการแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า มีความเป็นกลางและยุติธรรม ตลอดจนผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับพนักงาน เพื่อลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. (2527). สุขภาพจิตในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ชลบุรี, สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทรัตน์ นามบุรี. (2556). โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการจัดการนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานทางธุรกิจของอุตสาหกรรมสกัดและกลั่นน้ำมันปาล์มของไทย. กรุงเทพมหานคร, คณะบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิ่นทारीย์ ฟองแพร่. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง. ชลบุรี, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. ชลบุรี, กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทรกร วงศ์สกุล. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง. กรุงเทพมหานคร, สาขาวิชาการจัดการการศึกษา, วิทยาลัยครูศาสตร์: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เรืองวิทย์ แสงรัตนา. (2532). ความคิดเห็นและความสนใจของนักเรียนเตรียมทหารเกี่ยวกับอัตราการเพิ่มประชากรของประเทศไทย. กรุงเทพฯ, สาขาอาชีวศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิจารณ์ พานิช. (2546). การจัดการความรู้ในยุคสังคมและเศรษฐกิจบนฐานความรู้. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- วิชุดา จิวประพันธ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการเอกสารสัญญา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). สาขาวิชาการประกอบการ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ สมชาย หิรัญกิตติ. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภคฉบับพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ เจริญผล. (2542). ความคิดเห็นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อศักยภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี. ชลบุรี, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมาน อัครภูมิ. (2551). การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ. อุบลราชธานี: หจก. อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สิทธิพงษ์ อรัญวุฒิกุล. (2556). ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความสำเร็จในการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานของ บริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด. กรุงเทพมหานคร, สาขาวิชาการจัดการ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.