



อิทธิพลของสมรรถนะของพนักงานส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์กร

THE INFLUENCE OF EMPLOYEE'S COMPETENCIES
AFFECT TO THE SURVIVAL OF ORGANIZATION

ณัฐภัทร ฉันทานุกุลวัฒน์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2567

อิทธิพลของสมรรถนะของพนักงานส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร



ณัฐภัทร ชันทานุวัฒน์

ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE INFLUENCE OF EMPLOYEE'S COMPETENCIES
AFFECT TO THE SURVIVAL OF ORGANIZATION



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University
2024
Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

อิทธิพลของสมรรถนะของพนักงานส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร

ของ

ณัฐภัทร ฉันทานุวัฒน์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กังวาน ยอดวิศิษฎ์ศักดิ์) (รองศาสตราจารย์ ดร.พุทธกาล รัชวร)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วัลภา หัตถกิจพาณิชกุล)

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของสมรรถนะของพนักงานส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร
ผู้วิจัย	ณัฐภัทร ฉันทานุวัฒน์
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะของพนักงานที่ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานภายในบริษัทจำกัดประเภทธุรกิจอุตสาหกรรม (Manufacturing) ในประเทศไทยที่มีอายุงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาวិจัยพบว่า สมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ การจัดลำดับความสำคัญ ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ความอยู่รอดขององค์กรได้ร้อยละ 33.2 สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ได้แก่ ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะเชิงดิจิทัล และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ความอยู่รอดขององค์กรได้ร้อยละ 59.2 สมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ได้แก่ ภาวะความเป็นผู้นำ และความมั่นคงทางอารมณ์ ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ความอยู่รอดขององค์กรได้ร้อยละ 50.1 โดยผู้บริหารองค์กรและผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคล สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการประกอบการตัดสินใจในนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : สมรรถนะของพนักงาน, ความรู้ในการทำงาน, ทักษะในการทำงาน, คุณลักษณะในการทำงาน, ความอยู่รอดขององค์กร

Title	THE INFLUENCE OF EMPLOYEE'S COMPETENCIES AFFECT TO THE SURVIVAL OF ORGANIZATION
Author	NATTAPAT CHANTANUWAT
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2024
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Kangwan Yodwisitsak

The purpose of this research was to study the influence of employee competencies on the survival of the organization. The sample consisted of 400 employees from a limited company in the manufacturing sector in Thailand who had worked for 3 years or more. A questionnaire was used as the tool for data collection. The statistics for data analysis included mean, percentage, and standard deviation. The statistics for hypothesis testing were multiple regression analysis. The results of the research found that employee competencies in terms of work knowledge, including knowledge of management and prioritization, significantly affected the survival of the organization at a statistical level of 0.05 and could predict the organization's survival by 33.2%. Employee competence in terms of work skills, including adaptability and flexibility skills, creativity and innovation skills, analytical thinking skills, digital skills, and lifelong learning skills, significantly affected the survival of the organization at a statistical level of 0.05 and could predict the survival of the organization by 59.2%. Employee competence in terms of work characteristics, including leadership and emotional stability, significantly affected the survival of the organization at a statistical level of 0.05 and could predict the survival of the organization by 50.1%. Corporate executives and human resource executives can use the results of this research as a guideline for making decisions on human resource management policies within the organization to improve efficient.

Keyword : Employee's competencies, Work knowledge, Work skills, Attributes, Organization survival

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดีเนื่องมาจากการได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กังวาน ยอดวิศิษฐ์ศักดิ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ในการให้ความช่วยเหลือ คำปรึกษา และคำแนะนำที่มีประโยชน์อย่างยิ่ง รวมถึงดูแลตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหาเป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.กังวาน ยอดวิศิษฐ์ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนภูมิ อติเวทิน รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกิตตา อาจารย์ ดร. วลภา หัตถกิจพานิชกุล และอาจารย์ ดร. อัจฉริยา ศักดิ์นรงค์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์และตรวจสอบความถูกต้อง ให้คำแนะนำปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหามากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ให้ความรู้ทั้งในทางทฤษฎี และการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ และขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่คอยช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่างๆ ด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ได้ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจมาโดยตลอด รวมถึงเพื่อนๆ นิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม สาขาการจัดการในเวลาราชการ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการแนะนำ และให้ความร่วมมือแก่ผู้วิจัย จนเกิดเป็นปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้อย่างสมบูรณ์ ตลอดจนขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์สละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบสอบถาม รวมไปถึงทุกท่านที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ที่ไม่ได้เอ่ยนามมา ณ ที่นี้ด้วย

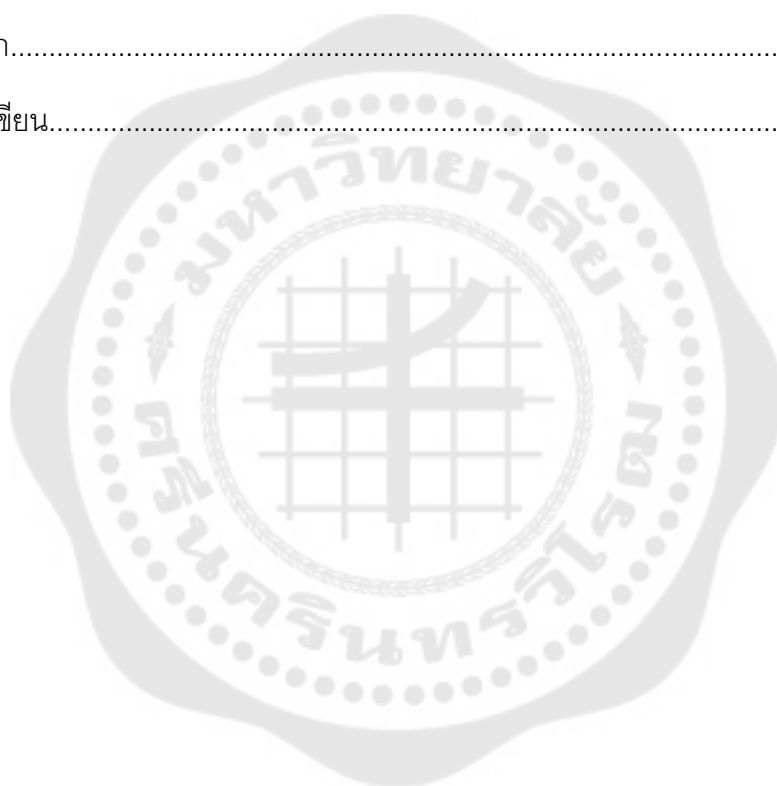
ณัฐภัทร ฉันทานุวัฒน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	5
วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	5
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในงานวิจัย.....	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	10
1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ในการทำงาน	12

1.2 แนวคิดและทฤษฎีทักษะในการทำงาน.....	19
1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะในการทำงาน	29
2. แนวคิดและทฤษฎีความอยู่รอดขององค์กร	34
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
1.การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	46
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	46
วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	47
2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
3.การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
4.การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	53
5.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	54
บทที่ 4 ผลการดำเนินการวิจัย	61
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	61
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....	63
ส่วนที่2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐาน.....	72
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	103
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	104
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	104
ความสำคัญของการวิจัย	104

สมมติฐานในการวิจัย.....	104
สรุปผลการทดลอง.....	105
การอภิปรายผล	108
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	112
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	113
บรรณานุกรม	114
ภาคผนวก.....	126
ประวัติผู้เขียน.....	135



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนนิติบุคคลเลิกกิจการปีพ.ศ. 2563 – 2566	2
ตาราง 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)	57
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน.....	63
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน.....	64
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน.....	68
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความอยู่รอดขององค์กร.....	70
ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ความอยู่รอดขององค์กร.....	73
ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter	74
ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ความอยู่รอดขององค์กร.....	75
ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter	76
ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ความอยู่รอดขององค์กร.....	77
ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter	78
ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ความอยู่รอดขององค์กร.....	81
ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter	82
ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ความอยู่รอดขององค์กร.....	83

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	8
----------------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากการระบาดของโรคโควิด-19 ที่ได้เริ่มต้นขึ้นเมื่อช่วงเดือนธันวาคมปีพ.ศ.2562 ที่ประเทศจีน และจากนั้นจึงเกิดการระบาดไปทั่วโลก ซึ่งการระบาดในครั้งนั้นส่งผลกระทบโดยตรงกับเศรษฐกิจทั่วโลก ทำให้ทั่วโลกก้าวเข้าสู่ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ แต่หลังจากการระบาดใหญ่ เมื่อทั่วโลกสามารถรับมือกับการระบาดได้ ส่งผลให้สามารถเริ่มการฟื้นฟูเศรษฐกิจให้ฟื้นตัวกลับมา ในวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2565 ได้เกิดเหตุการณ์ที่ทำให้กระทบถึงเศรษฐกิจทั่วโลกอีกครั้งหนึ่งคือสงครามระหว่างรัสเซียกับยูเครน โดย IMF ระบุว่าสงครามระหว่างรัสเซีย-ยูเครนจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลกอย่างร้ายแรง โดยจะทำให้เกิดภาวะเงินเฟ้อทั่วโลก สิ้นค้าราคาแพง เนื่องจากต้นทุนการผลิตสูงจากราคาน้ำมันที่ปรับตัวสูงขึ้น (สำนักข่าวกรองแห่งชาติ, 2565) เหตุการณ์นี้นอกจากจะส่งผลถึงเศรษฐกิจโลกแล้ว ยังส่งผลมาถึงเศรษฐกิจของประเทศไทยด้วย โดยในปีพ.ศ.2566 เศรษฐกิจไทยในไตรมาสที่ 2 มีการขยายตัว 1.8% ซึ่งชะลอลงจาก 2.6% ในไตรมาสที่ 1 (ข้อมูล ณ วันที่ 23 สิงหาคม 2566) (ฝ่ายกลยุทธ์ผลิตภัณฑ์การลงทุน บลจ.กสิกรไทย, 2566) ส่วนในไตรมาสที่ 3 มีการขยายตัวเพียง 1.5% ซึ่งขยายตัวลดลงจากไตรมาสที่ 2 และในไตรมาสที่ 4 มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นจากไตรมาสก่อนหน้า โดยมีการขยายตัว 1.7% ทำให้เศรษฐกิจของไทยโดยรวมในปีพ.ศ.2566 มีการขยายตัวที่ 1.9% ซึ่งชะลอลงจากการขยายตัว 2.5% ในปีพ.ศ.2565 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567) นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงราคาน้ำมันดิบในตลาด มีผลทำให้ราคาสินค้าหลายรายการมีการปรับตัวสูงขึ้น อาทิเช่น อาหารสัตว์ ข้าวสาลี ข้าวโพด แร่เหล็ก อะลูมิเนียม ทองแดง เป็นต้น สถานการณ์ดังกล่าว ทำให้ผู้ประกอบการในไทยต้องเผชิญปัญหาต้นทุนสินค้าเพิ่มขึ้น จนต้องปรับราคา ส่งผลต่อค่าครองชีพและอัตราเงินเฟ้อที่สูงขึ้น (กองบรรณาธิการ CIMjournal, 2565)

จากรายงานของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม(สศอ.) กล่าวว่า ภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมไทย ปี 2566 เมื่อพิจารณาจากดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรม (MPI) คาดว่าจะลดลงร้อยละ 4.8 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน ซึ่งเป็นไปตามการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลก ความตึงเครียดทางภูมิรัฐศาสตร์ที่ส่งผลกระทบต่อห่วงโซ่อุปทานในวงกว้าง ตลอดจนราคาพลังงานและอัตราดอกเบี้ยที่อยู่ในระดับสูงทำให้การบริโภคและการลงทุนลดลง (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม และ กระทรวงอุตสาหกรรม, 2566) อีกทั้งการขยายตัวและพัฒนาของเทคโนโลยีที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้สภาพแวดล้อมทางสังคมและการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ส่งผลกระทบให้บริษัทจำกัดในประเทศไทยจำนวนไม่น้อยที่ต้องพบเจอกับสภาวะการขาดทุนหรือเจอสภาวะอื่นๆที่ทำให้จำเป็นต้องเลิกกิจการไป โดย

จำนวนของนิติบุคคลที่ล้มเลิกกิจการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 – 2566 ดังแสดงในตารางที่ 1 (ข้อมูล ณ วันที่ 21 มกราคม 67)(กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2567) แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมีองค์กรธุรกิจอีกจำนวนหนึ่งที่ยังสามารถอยู่รอดได้อย่างมั่นคงและมีผลประกอบการที่ดี หรือสามารถปรับระดับประกอบธุรกิจให้ดำเนินต่อไปได้ในสภาวะวิกฤตเช่นนี้

ตาราง 1 จำนวนนิติบุคคลเลิกกิจการปีพ.ศ. 2563 – 2566

ทั่วประเทศ	ปี พ.ศ. 2563	ปี พ.ศ. 2564	ปี พ.ศ. 2565	ปี พ.ศ. 2566
มกราคม	1,407	1,105	999	1,297
กุมภาพันธ์	815	583	669	869
มีนาคม	947	790	926	1,102
เมษายน	817	612	850	936
พฤษภาคม	905	792	1,102	1,234
มิถุนายน	1,336	1,048	1,463	1,659
กรกฎาคม	1,261	1,140	1,543	1,867
สิงหาคม	1,337	1,176	1,941	2,007
กันยายน	1,568	1,503	1,946	2,039
ตุลาคม	2,057	1,976	1,973	2,240
พฤศจิกายน	2,457	2,892	2,684	2,608
ธันวาคม	6,013	5,709	4,669	5,522
รวมทั้งสิ้น	20,920	19,326	20,765	23,380

ที่มา : กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2567). นิติบุคคลจดทะเบียนเลิกกิจการ.
https://opendata.dbd.go.th/dataset/dataset_11_02

จากข้อมูลของกระทรวงการคลังในเรื่องของรายได้ของรัฐบาล พบว่ารายได้อันดับ 1 นั้นมาจากการจัดเก็บภาษีของกรมสรรพากร ซึ่งในปีพ.ศ.2566 ที่ผ่านมา กรมสรรพากรมีสัดส่วนของผลรวมรายได้ที่จัดเก็บมาคิดเป็น 69.18% ของรายได้รวมทั้งหมด (ระบบข้อมูลการใช้จ่ายภาครัฐ, 2567) โดย 3 อันดับแรกของรายได้ที่กรมสรรพากรจัดเก็บมาได้นั้น ได้แก่ อันดับ 1 ภาษีมูลค่าเพิ่ม อันดับ 2 ภาษีเงินได้นิติบุคคล และอันดับ 3 ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา โดยจะเห็นได้ว่ารายได้ที่เกิดจากการเก็บภาษีจากนิติ

บุคคล หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ จากบริษัทจำกัดที่จดทะเบียนการค้าขึ้นเป็นนิติบุคคล ทำให้เห็นได้ว่าการที่บริษัทจำกัดสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้จะส่งผลให้การจัดเก็บรายได้เข้าสู่รัฐบาลเพื่อนำรายได้ไปพัฒนาประเทศ อีกทั้งยังเป็นการส่งผลที่ดีต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย หากบริษัทหลายๆ แห่งจะต้องปิดตัวลงหรือเลิกกิจการไป ก็จะทำให้รายได้ของรัฐบาลที่หายไปและเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศที่หดตัวลงตามไปด้วย

การบริหารองค์กรนั้นประกอบไปด้วย คน เงิน และวัตถุดิบนั้น เป็นที่ยอมรับกันอย่างสากลว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในการบริหาร ดังที่ เมกกินสัน (อ้างถึงใน รัชฎา ณ น่าน, 2550) ได้กล่าวว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้ ไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับวัตถุดิบหรือสินค้าทางเศรษฐกิจอื่นๆ ได้ แต่มนุษย์ก็ยังถือว่าเป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจและขณะเดียวกันก็มีคุณค่าและเกียรติภูมิ ในยุคที่สภาพสังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไว ธุรกิจต่างๆ มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการมีความซับซ้อนมากขึ้น เน้นการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการองค์กรจึงมีการผสมผสานหลากหลายรายละเอียดเข้ามา เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลที่มีความซับซ้อนมากขึ้น การที่องค์กรมีพนักงานที่มีศักยภาพในการทำงาน มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและองค์กร มีทัศนคติที่ดี รวมถึงมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน จะช่วยส่งเสริมให้องค์กรสามารถ พัฒนาได้อย่างมั่นคงและก้าวไกล (HREX.asia, 2019) การทำงานจะเป็นไปได้ด้วยดี ก็ต่อเมื่อพนักงานนำศักยภาพสูงสุดของตนเองมาใช้งาน จึงจะทำให้การบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น การร่วมมือภายในองค์กรจะช่วยให้การทำงานและขับเคลื่อนนโยบาย การบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น ดังนั้นองค์กรจึงควรเอาใจใส่ในส่วนนี้เป็นพิเศษ การสร้างความสัมพันธ์อันดีเพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรราบรื่นทำได้หลายทาง อย่างการสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรให้ดี (1stCraft Team, 2563)

สมรรถนะของบุคคลากรภายในองค์กรจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการบริหารองค์กรให้อยู่รอดต่อไปได้ ในยุคปัจจุบันเป็นยุคที่เทคโนโลยีได้เข้ามาเปลี่ยนรูปแบบและแนวทางในการทำงานให้แตกต่างไปจากที่ผ่านมา ทำให้อุตสาหกรรมทั่วโลกต้องหาทางรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รวมถึงจะต้องมีการกำหนดรูปแบบและแนวทางการทำงานใหม่ตามไปด้วย (wtw, 2566) ยิ่งเป็นตัวเร่งให้ตลาดแรงงานเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพราะความรู้ ทักษะการทำงาน และทัศนคติแบบเดิมๆ อาจไม่เพียงพอสำหรับการทำงานในโลกปัจจุบันอีกต่อไป ทำให้แรงงานจำเป็นจะต้องเร่งปรับตัวทั้งการพัฒนาทักษะเดิมที่มีอยู่ (Upskill) และเพิ่มเติมทักษะความรู้ใหม่ๆ (Reskill) ที่ไม่เคยรู้มาก่อน เพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Brand Buffet 2563, อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2564)

จากปัญหาที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ผู้วิจัยจึงตัดสินใจที่จะนำสมรรถนะของพนักงาน มาเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของสมรรถนะของพนักงานที่ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์และนำมาเป็นแนวทางให้กับองค์กรต่างๆ ในการนำไปปรับใช้กับการบริหารองค์กร ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ภายใต้สภาวะวิกฤตต่างๆ ซึ่งบริษัทจำกัดนับได้ว่าเป็นหน่วยธุรกิจที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศ ดังนั้นหากบริษัทจำกัดได้มีแนวทางการดำเนินธุรกิจให้สามารถอยู่รอดต่อไปได้ นั่นหมายถึงการนำมาซึ่งประโยชน์ต่อระดับหน่วยธุรกิจโดยตรง รวมทั้งยังส่งผลต่อกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมอีกด้วย

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ที่มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ที่มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ที่มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยนี้คาดว่าผู้บริหารงานทรัพยากรบุคคลสามารถนำไปเป็นแนวทางในการตั้งนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับองค์กร
2. ผู้บริหารองค์กรสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปปรับใช้เป็นแนวทางในการตั้งนโยบายการบริหารเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้
3. ผู้ที่สนใจสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารด้านอื่นๆ ขององค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารองค์กรต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทจำกัดประเภทธุรกิจอุตสาหกรรม (Manufacturing) ในประเทศไทยที่ทำการจดทะเบียนกับกระทรวงพาณิชย์และมีอายุก่อตั้งบริษัทถึงปัจจุบันตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานภายในบริษัทจำกัดประเภทธุรกิจอุตสาหกรรม (Manufacturing) ในประเทศไทยที่มีอายุงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความผิดพลาดที่ยอมรับได้ 5% (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2561) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 385 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันการสูญเสียของแบบสอบถาม จึงเพิ่มจำนวนการเก็บตัวอย่างเพิ่มขึ้น 4% คิดเป็นจำนวน 15 ตัวอย่าง ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยเลือกพื้นที่สุ่มเฉพาะในจังหวัดชลบุรี

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) ในการรวบรวมข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ไปจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในบริษัทจำกัดประเภทธุรกิจอุตสาหกรรม (Manufacturing) ที่ดำเนินกิจการในจังหวัดชลบุรี ซึ่งมีอายุงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปจนครบจำนวนที่ต้องการ รวมทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 สมรรถนะของพนักงาน

1.1.1 ความรู้ในการทำงาน

1.1.1.1 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ

1.1.1.2 ความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ

1.1.2 ทักษะในการทำงาน

1.1.2.1 ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น

1.1.2.2 ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

1.1.2.3 ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์

1.1.2.4 ทักษะเชิงดิจิทัล

1.1.2.5 ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.1.3 คุณลักษณะในการทำงาน

1.1.3.1 ภาวะความเป็นผู้นำ

1.1.3.2 ความมั่นคงทางอารมณ์

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

2.1 ความอยู่รอดขององค์กร

2.1.1 ประสิทธิภาพขององค์กร

2.2.2 การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง

2.2.3 ความได้เปรียบทางการแข่งขัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความอยู่รอดขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินกิจการอยู่ได้ และมีการดำเนินกิจกรรมต่อเนื่องในระยะยาวแม้ว่าจะประสบกับภาวะวิกฤตที่คาดไม่ถึงอยู่ก็ตาม

1.1 ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ศักยภาพขององค์กรที่สามารถก่อให้เกิดผลตอบแทนจากการดำเนินการทั้งที่อยู่ในรูปแบบของตัวเงินและไม่อยู่ในรูปแบบของตัวเงิน

1.2 การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่องค์กรปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ความได้เปรียบทางการแข่งขัน หมายถึง การดำเนินงานขององค์กรในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ที่สามารถสร้างความแตกต่างจากคู่แข่งขององค์กร และการให้ความสำคัญกับพนักงานเพื่อเสริมสร้างคุณค่าให้กับองค์กร

2. สมรรถนะ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.1 ความรู้ในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ได้จากประสบการณ์ที่เกิดจากการเรียนรู้หรือการปฏิบัติงาน มีการนำสิ่งเหล่านี้มาประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ การแก้ปัญหา หรือการวิเคราะห์ในการทำงานตามหน้าที่ปฏิบัติ

2.1.1 การจัดการ หมายถึง กระบวนการของการประสานงานต่างๆ ให้การดำเนินงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.2 การจัดลำดับความสำคัญ หมายถึง การประเมินงานและการจัดสรรเวลาที่ต้องใช้และแรงงานในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2 ทักษะในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดจากการฝึกฝนหรือการทําช้าจนเกิดเป็นความชำนาญในการทำงานเฉพาะตัวของบุคคลนั้นๆ

2.2.1 ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเข้าหาสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ๆ รวมถึงความต่อเนื่องในการพัฒนาทักษะเดิมที่มีอยู่และเรียนรู้ทักษะใหม่

2.2.2 ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการสร้างสรรค์และคิดค้นวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม

2.2.3 ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ แยกแยะข้อมูลข่าวสารต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจในการทำงานได้อย่างถูกต้อง

2.2.4 ทักษะเชิงดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ การใช้งาน และการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆ สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับการทำงานได้อย่างเหมาะสม

2.2.5 ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง ความสามารถในการปรับหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ข้อมูล ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

2.3 คุณลักษณะในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในการแสดงหรือปฏิบัติต่อผู้อื่น ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร

2.3.1 ภาวะความเป็นผู้นำ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่สามารถจูงใจและมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น โดยมีกระบวนการในการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อทำให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กร

2.3.2 ความมั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่สามารถรับรู้ ควบคุม และจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์

กรอบแนวคิดในงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของสมรรถนะของพนักงานส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร”
มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

สมรรถนะในการทำงาน

ความรู้

- ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ
- ความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับ

ความสำคัญ

ทักษะในการทำงาน

- ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น
- ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์
- ทักษะเชิงดิจิทัล
- ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

คุณลักษณะ

- ภาวะความเป็นผู้นำ
- ความมั่นคงทางอารมณ์

Parry Scott B(1997)

ความอยู่รอดขององค์กร

- ประสิทธิภาพขององค์กร
- การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง
- ความได้เปรียบทางการแข่งขัน

วรัญญา เยาวรัตน์ ลี (2560)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. สมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ และความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร
2. สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ได้แก่ ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะเชิงดิจิทัล และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร
3. สมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ได้แก่ ภาวะความเป็นผู้นำ และความมั่นคงทางอารมณ์ ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของสมรรถนะของพนักงานส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ในการทำงาน
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะในการทำงาน
 - 1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีความอยู่รอดขององค์กร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

นิยามและความหมายของสมรรถนะ

Spencer, LM. and Spencer, SM. (1993 อ้างถึงใน อภัสรา ไม่เต็ง, 2564, น. 9-12) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (motive) อุปนิสัย (trait) อัตตมโนทัศน์ (self-concept) ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (causal relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรือสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิงหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

David McClelland (1973, อ้างถึงใน อนุสรณ์ แสนเคน, 2561) ได้กล่าวว่า สมรรถนะคือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลงานการปฏิบัติงานที่ดี หรือสามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานของตนที่ตนเป็นผู้รับผิดชอบ

Scott B. Parry (1997, อ้างถึงใน พรพิมล พิทักษ์ธรรม, 2559) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน และส่งผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2561) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม คุณลักษณะและทัศนคติที่บุคลากรจำเป็นต้อง

มีเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลแต่ละบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานที่ดี หรือสามารถสร้างผลงานจากการปฏิบัติงานเหล่านั้นได้ตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ขององค์กร โดยองค์ประกอบของสมรรถนะจะช่อกกล่าวถึงในหัวข้อถัดไป

องค์ประกอบของสมรรถนะ

David McClelland (1973, อ้างถึงใน อนุสรณ์ แสนเคน, 2561) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของสมรรถนะว่า องค์ประกอบของสมรรถนะนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ส่วน ได้แก่

1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคลในเรื่องที่ต้องรู้ ซึ่งเป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญในด้านนั้นๆ เช่น ความรู้เรื่องเครื่องยนต์ เป็นต้น

2) ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่บุคคลสามารถกระทำได้ดี เป็นสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ และฝึกปฏิบัติอยู่เป็นประจำเพื่อให้เกิดความชำนาญ ทักษะที่เกิดขึ้นมานั้นจะมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่ว เช่น ทักษะการทำอาหาร ทักษะทางการพูด ทักษะทางคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self-concept) คือ ทักษะคิด ความคิดเห็น และค่านิยมเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเองหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี ความมั่นใจในตัวเอง เป็นต้น

4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Trait) คือ สิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น ซึ่งหมายถึงความถึงอุปนิสัย คุณลักษณะ ความคิด ทักษะคิด เช่น บุคคลนั้นเป็นคนน่าเชื่อถือและสามารถไว้วางใจได้ หรือบุคคลนั้นมีลักษณะเป็นผู้นำ มีความคล่องแคล่ว กระฉับกระเฉงในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

5) แรงจูงใจในการทำงาน (Motive) คือ แรงขับภายในที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จหรือมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น การได้รับค่าชมเชย เป็นต้น

องค์ประกอบทั้ง 5 ประการตามแนวคิดของ David McClelland ที่รวมกันเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลซึ่งก่อให้เกิดเป็นสมรรถนะนั้น Spencer, LM. and Spence, SM. (1993 : 24) ได้เปรียบเทียบคุณลักษณะดังกล่าวไว้เป็นโมเดลภูเขาน้ำแข็งและอธิบายว่า คุณลักษณะของบุคคลแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่สามารถมองเห็นได้ อันได้แก่ ความรู้ และทักษะ ซึ่งสามารถพัฒนาได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษาค้นคว้าจนเกิดเป็น ความรู้(Knowledge) และนำมาฝึกฝนปฏิบัติจนทำให้เกิดทักษะ(Skills) และส่วนที่ซ่อนอยู่ภายใน อันได้แก่ ทักษะคิด ค่านิยม ความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของ

ตน(Self-Concept) บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล(Traits) รวมถึง แรงจูงใจ(Motives) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเนื่องจาก เป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ในตัวของบุคคลนั้นๆ ซึ่งในส่วนนี้นักวิชาการบางส่วนจะเรียกว่า Soft-Skills เช่น ภาวะผู้นำ ความอดทนต่อแรงกดดัน เป็นต้น (พรพิมล พิทักษ์ธรรม, 2559)

จากองค์ประกอบของสมรรถนะที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ คือ องค์ประกอบของความรู้ความสามารถที่มีอยู่ภายในตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ด้านตามแนวคิดของ Scott B. Parry (1997) ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และ คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) องค์ประกอบเหล่านี้จะทำให้การปฏิบัติงานสามารถเกิดผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นมาใหม่ภายหลังได้จากการเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน ในการปฏิบัติงาน การรู้สมรรถนะของตนเองจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบได้ถึงระดับความรู้ความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจำเป็นต้องพัฒนาตนเองในด้านใดเพิ่มอีกบ้างเพื่อให้ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ในการทำงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้นิยามความหมายไว้ว่า ความรู้ หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ เช่น ความรู้เรื่องประวัติศาสตร์, สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติ เช่น ความรู้เรื่องสุขภาพ ความรู้เรื่องนิทานพื้นบ้าน

บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ (2534, อ้างถึงใน สุกัญญา ชิตวิสัย, 2556) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้ หมายถึง การระลึกถึงเรื่องราวต่างๆที่เคยมีประสบการณ์มาแล้วและรวมถึงการจำเนื้อเรื่องต่างๆ ทั้งที่ปรากฏและเกี่ยวข้องกัน โดยความรู้สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความรู้เฉพาะสิ่ง (Knowledge of Specifics) เป็นความสามารถในการระลึกหรือจำได้ในเรื่องราว ประเภท คำศัพท์เฉพาะ และข้อเท็จจริงบางประการ

2. ความรู้เรื่องวิธีและการจัดกระทำกับสิ่งเฉพาะสิ่ง(Knowledge of Ways and Means of Dealing with Specifics) เป็นเรื่องเกี่ยวกับแบบแผนนิยม แนวโน้มและลำดับเหตุการณ์การจัดพวกและประเภท เกณฑ์ และระเบียบวิธี

3. ความรู้เรื่องสากลและนามธรรมในสาขาต่างๆ (Knowledge of the Universals and Abstracts in a Field) เกี่ยวกับหลักการและข้อสรุปทั่วไป ทฤษฎีและโครงสร้าง

Benjamin S. Bloom (1956, อ้างถึงใน จิราวรรณ ปันใจ และคณะ, 2562) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะ วิธีการและกระบวนการต่างๆ รวมถึงแบบของโครงงานวัตถุประสงค์ในด้านความรู้โดยเน้นในเรื่องของกระบวนการทางจิตวิทยาของความจำ อันเป็น

กระบวนการที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระเบียบ และ อักษร สวัสดิ์ (2542, อ้างถึงใน ธเนศ กุลวงษ์, 2566) ได้กล่าวเพิ่มเติมถึงแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ (cognitive domain) ประกอบด้วย ความรู้ตามระดับต่างๆ รวม 6 ระดับ ซึ่งสามารถพิจารณาจากระดับของความรู้ขั้นต่ำไปสู่ระดับ ความรู้ในระดับสูงขึ้นไป ได้แจกแจงรายละเอียดของแต่ละระดับไว้ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง การเรียนรู้ที่จะเน้นถึงการจำและการนึกคิดได้ถึง ความคิด และปรากฏการณ์ต่าง ๆ เป็นความจำที่สามารถเริ่มจากสิ่งง่าย ๆ ที่เป็นอิสระต่อกัน ไปจนถึง ความจำในสิ่งที่มีความซับซ้อนและมีความสัมพันธ์กัน

2. ความเข้าใจ (Comprehension) หมายถึง ความสามารถทางสติปัญญาต่อการขยาย ความรู้ และความจำ ให้กว้างออกไปอย่างสมเหตุสมผล หรือการขยายความสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้มี ความ เข้าใจมากยิ่งขึ้น

3. การนำไปปรับใช้ (Application) หมายถึง เป็นความสามารถในเรื่องของการนำความรู้ (knowledge) ความเข้าใจ (comprehension) ในเรื่องใด ๆ ที่มีอยู่ไปปรับแก้ไขปัญหาใหม่ของเรื่อง นั้น โดยมีการใช้ความรู้ต่าง ๆ โดยเฉพาะวิธีการกับความคิดรวบยอดมาหรือการขยายความสิ่งนั้น

4. การวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง ความสามารถและทักษะที่สูงกว่าการทำความเข้าใจ และการนำไปปรับใช้โดยเป็นการแยกแยะ จากสิ่งจะพิจารณาออกเป็นส่วนย่อย โดยมีความสัมพันธ์กัน รวมทั้งสืบค้นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ เพื่อดูว่าส่วนประกอบที่สามารถเข้า กันได้หรือไม่ และจะช่วย ให้เข้าใจถึงความรู้ที่จริง

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) หมายถึง ความสามารถในการรวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ หรือส่วนใหญ่ เข้ากันเพื่อให้เป็นเรื่องราวอันเดียวกัน การสังเคราะห์มีลักษณะของการเป็น กระบวนการ รวบรวมเนื้อหาสาระของเรื่องต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน

6. การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง ความสามารถที่ใช้ในการตัดสินใจในเรื่องของ ความคิด ค่านิยม คำตอบ โดยวิธีการและเนื้อหาเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่าง จะมีการกำหนดเกณฑ์ เพื่อ เป็นฐานในการพิจารณา การประเมินผล จัดได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สูงสุด ที่ต้องนำความรู้ความละ ความ เข้าใจ การนำไปปรับใช้วิเคราะห์เข้ามาพิจารณาร่วมกันเพื่อทำการประเมินผล

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึงสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาหรือประสบการณ์ในอดีตที่สามารถระลึกได้ ซึ่งสามารถนำข้อมูลนั้นไปปรับใช้ในเรื่องต่างๆได้ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ความรู้ในการทำงาน คือ ความสามารถในการนำข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ที่ได้เก็บรวบรวมมาจากการศึกษาหรือจากประสบการณ์มาปรับใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยในการทำงานปัจจุบันนั้นเป็นการทำงานที่ต้องทำงานร่วมกับคนหมู่มาก

หรือมีการประสานงานกันหลายฝ่าย ดังนั้นความรู้ที่จำเป็นสำหรับการทำงานจึงเป็นความรู้ที่ช่วยให้คนหมู่มากสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ 1. ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ คือความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการให้กลุ่มบุคคลในองค์กรเข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กร (HREX.asia, 2019) และ 2. ความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ คือความรู้ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการจัดลำดับความสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทำให้สามารถเพิ่มทางเลือกและลดจำนวนขั้นตอนการทำงานได้เป็นอย่างดี (True VWORLD, 2566) โดยรายละเอียดของความรู้ในการทำงานทั้ง 2 หัวข้อนี้จะกล่าวในหัวข้อถัดไป

1.1.1 แนวคิดและทฤษฎีความรู้เกี่ยวกับการจัดการ

ความหมายของการจัดการ

Ricky W. Griffin (1999, p. 4) ได้กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง ชุดของหน้าที่ต่างๆ ที่ใช้กำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความถึง การใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า ส่วนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพนั้นหมายความว่า การตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและมีการปฏิบัติสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผลสำเร็จของการจัดการจึงจำเป็นต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Don Hellriegel และ John W. Slocum (1992, p. 11) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดการองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

Samuel C. Certo (2000, p. 555) ได้ให้ความหมายของการจัดการว่า หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่นๆ หรือเป็นกระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิติมาพร ชูโชติ (2561) กล่าวว่า การจัดการองค์กร หมายถึง กระบวนการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างคนงานและกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเพื่อที่จะก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การจัดระเบียบกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรและมอบหมายงานให้คนปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย การกำหนดโครงสร้างขององค์กรอย่างเป็นทางการ โดยการจัดแบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อยต่าง ๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานไว้ให้ชัดเจน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ย่อยเหล่านั้น ทั้งนี้ เพื่อให้เอื้อต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการ

วิชญ์ ปัญญาบงศ์ (2561) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเป็นการวิเคราะห์ให้เห็นว่าผู้จัดการมีหน้าที่รับผิดชอบอะไรบ้าง มีงานอะไรที่ต้องทำ และควรทำอะไรก่อน-หลัง เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจกล่าวได้ว่าหัวใจของกระบวนการจัดการคือหน้าที่ของการบริหารนั่นเอง โดยสามารถสรุปแนวคิดด้านการจัดการได้ ดังนี้

1. กระบวนการจัดการของ Henri Fayol ซึ่งทฤษฎีของเขานั้นมีความแตกต่างกับนักทฤษฎีในยุคเดียวกันจนได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้ก่อกำเนิดศาสตร์แห่งการบริหารยุคใหม่เลยทีเดียว โดยแนวความคิดของเขานั้นให้ความสำคัญกับบุคลากร ระบบการทำงาน ระบบค่าตอบแทน ไปจนถึงระบบสวัสดิการ เพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่แรงงานและสร้างความเป็นมิตรต่อองค์กรในคราวเดียวกันด้วย กระบวนการจัดการของฟายโสามารถแบ่งได้เป็น 5 ประการดังนี้

1.1 การวางแผน (Planning) คือ การศึกษาข้อมูลในปัจจุบันและทำการคาดการณ์อนาคต จากนั้นจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาวางแผนเป้าหมายและกำหนดแนวทางเอาไว้

1.2 การจัดการหน่วยงาน (Organizing) คือ การจัดโครงสร้างขององค์กรหรือหน่วยงานออกเป็นหน่วยย่อยๆ กำหนดหน้าที่รับผิดชอบ และจัดสรรคนเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ

1.3 การบังคับบัญชา (Commanding) คือ การสั่งให้คนทำงานตามที่ได้มอบหมายงานไว้ บังคับบัญชาให้พนักงานทำตามภารกิจของหน่วยงาน

1.4 การประสานงาน (Coordinating) คือ การจัดระเบียบการทำงานให้ไม่เกิดการทับซ้อนหรือก้าวร้าวกันระหว่างหน่วยงานย่อยต่างๆภายในองค์กร และประสานงานให้การทำงานราบรื่นไม่มีการขัดแย้งกัน

1.5 การควบคุม (Controlling) คือ การควบคุมให้พนักงานปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตรวจสอบให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้

2. กระบวนการจัดการของ Luther Gulic & Lyndall Urwick เป็นการนำหลักการจัดการของฟายโมาปรับปรุงประยุกต์เข้ากับการบริหารราชการ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 7 ประการดังนี้

2.1 P = Planning หมายถึง การจัดวางโครงสร้างและแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าเราจะต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไร

2.2 O = Organizing หมายถึง การจัดหน่วยงาน การกำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การแบ่งส่วนงานการกำหนดสายงานตำแหน่งต่างๆ การกำหนดหน้าที่ให้ชัดเจน

2.3 S = Staffing หมายถึง การจัดตัวบุคคล เป็นการบริหารงานด้านบุคลากรอันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน และการให้พ้นจากการทำงาน

2.4 D = Directing หมายถึง การอำนวยการ นับตั้งแต่การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา และการควบคุมการปฏิบัติงาน

2.5 Co = Coordinating หมายถึง การประสานงาน ประสานกิจการด้านต่างๆของหน่วยงานให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

2.6 R = Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าไปเพียงใด

2.7 B = Budgeting หมายถึง การจัดทำงบประมาณ บัญชีการใช้จ่ายเงิน การควบคุมและตรวจสอบด้านการเงิน

3. กระบวนการของ Harold D. Koontz ได้มีการกำหนดขั้นตอนการจัดการไว้ 5 ขั้นตอน คือ POSDC ดังนี้

3.1 Planning คือ การวางแผน

3.2 Organizing คือ การจัดองค์การ

3.3 Staffing คือ การจัดคนเข้าทำงาน

3.4 Directing คือ การอำนวยการ

3.5 Controlling คือ การควบคุมการทำงาน

4. กระบวนการจัดการของ Ernest Dale มีการจำแนกหน้าที่ของผู้จัดการไว้ 7 ขั้นตอน คือ POSDCIR ซึ่ง POSDC จะมีลักษณะเดียวกับกระบวนการของคุนตซ์ และได้เพิ่มขั้นตอนไปอีก 2 ขั้นตอน (IR) ได้แก่ 1.การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovation) และ 2.การเป็นตัวแทนองค์การ (Representation)

5. กระบวนการจัดการตามแนวคิดปัจจุบัน หลังจากนั้นได้มีผู้เสนอกระบวนการจัดการหลายแนวคิด นักวิชาการทางการบริหารส่วนใหญ่ในปัจจุบันได้ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดทั้งหมดและสรุปว่ากระบวนการจัดการควรมีเพียง 4 ขั้นตอน คือ PODC ดังนี้

5.1. Planning – การวางแผนงาน

5.2. Organizing – การจัดองค์การ (รวมทั้งการจัดคนเข้าทำงานด้วย)

5.3. Directing – การอำนวยการหรือการชี้นำ

5.4. Controlling – การควบคุมติดตามผลการทำงาน

6. กระบวนการบริหารของ Edwards Deming เป็นการประยุกต์กระบวนการของ Luther Gulic & Lyndall Urwick ให้สั้นลง เรียกว่า วัฏจักรเดมมิง (Deming cycle) หรือ PDCA ซึ่งมี 4 ขั้นตอนดังนี้

6.1 Plan – การวางแผน

6.2 Do – การนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติ

6.3 Check – การตรวจสอบ

6.4 Act – การนำแผนที่แก้ไขแล้วปฏิบัติใหม่

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การจัดการนั้นจะมีกิจกรรมหลักๆ อยู่ทั้งหมด 4 กิจกรรม ได้แก่ 1.การวางแผน (Planning) 2.การจัดโครงสร้างองค์กร (Organizing) 3.การเป็นผู้นำ (Leading) และ 4.การควบคุม (Controlling) ซึ่งหากองค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมทั้งหมดที่ได้กล่าวมานี้ได้ ก็จะช่วยให้การบริหารงานภายในสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้ในทุกสภาวะของค์การ

1.1.2 แนวคิดและทฤษฎีความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ

ณัฐสุริย์ ศิริวิวัฒน์ (2563) ได้สรุปเอาไว้ว่า ในการจัดลำดับความสำคัญ เราจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้ถึงสิ่งที่เราจะต้องทำทั้งหมด รู้ว่างานใดสำคัญขนาดไหน รู้ความยากง่ายของงาน รู้ว่าเมื่อไหร่ที่งานนั้นควรจะเสร็จ แต่ถ้าหากเป็นงานที่สำคัญและเร่งด่วนพอๆกัน ควรเลือกทำในสิ่งที่เอื้อประโยชน์ให้ส่วนรวมหรืองานอื่นๆก่อน และกำหนดเวลาที่เหมาะสมในการทำงานหนึ่งๆให้เสร็จ และกำกับตัวเองให้สามารถทำได้ตามนั้น รวมถึงการปรับเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขที่เกิดขึ้นใหม่เพื่อให้การทำงานทุกอย่างนั้นเสร็จสิ้นอย่างดี

Caitlin Bishop (2023) ได้กล่าวไว้ว่า โดยทั่วไปแล้วการจัดลำดับความสำคัญด้วยความใส่ใจจะประกอบด้วยการสร้างกำหนดการ การประเมินงาน และการจัดสรรเวลาและแรงงานที่ต้องใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายในเวลาอันสั้น การจัดลำดับของคุณควรมีความยืดหยุ่น เพราะคุณอาจจำเป็นต้องขัดจังหวะงานที่มีความสำคัญน้อยเพื่อไปทำงานเร่งด่วนที่จำเป็น Bishop ได้นำเสนอกลยุทธ์สำหรับการจัดลำดับความสำคัญในการทำงานซึ่งประกอบไปด้วยกลยุทธ์ทั้งหมด 7 ข้อ ดังนี้

1. จดงานที่ต้องทำทั้งหมดลงในรายการเดียว ในการจัดลำดับความสำคัญอย่างมีประสิทธิภาพนั้น คุณจะต้องเข้าใจขอบเขตของสิ่งที่ต้องทำให้เสร็จอย่างชัดเจน ด้วยเหตุนี้คุณจึงควรจดงานทุกชิ้นลงไป และเพื่อให้เห็นภาพรวมที่แท้จริง คุณควรใส่ทั้งงานในที่ทำและงานในชีวิตส่วนตัวลงในที่เดียวกัน เมื่อจดครบทั้งหมดแล้ว ต่อไปคุณก็จะจัดลำดับความสำคัญโดยพิจารณาจากความสำคัญของงาน ความเร่งด่วน ระยะเวลาที่ใช้ และผลตอบแทนของแต่ละงาน

2. ดูว่างานไหนเป็นงานสำคัญ การทำความเข้าใจอย่างแท้จริงว่าคุณกำลังพยายามมุ่งหน้าไปสู่เป้าหมายใด ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่ง การปิดโครงการ หรือการเปลี่ยนเส้นทางอาชีพ จะช่วยให้คุณรู้ว่าการใดมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ในอนาคตมากที่สุด ลองย่อยเป้าหมายใหญ่ในระยะยาวให้เป็นเป้าหมายที่เล็กลงในระยะสั้นแทน เช่น คุณอาจย่อยเป้าหมายประจำปีให้เป็นรายการสิ่งที่ต้องทำในแต่ละเดือน ซึ่งย่อยลงไปได้อีกเป็นงานในแต่ละสัปดาห์ ลำดับความสำคัญของงานในแต่ละวัน เป็นต้น

3. ไล่ไถ่ทำงานด่วน ในการทำรายการสิ่งที่ต้องทำควรแสดงวันเวลากำหนดส่งอย่างชัดเจนเพื่อที่คุณจะได้รู้ว่าจะต้องทำงานไหนให้เสร็จอย่างเร่งด่วน และวางแผนตามกำหนดส่งงานในอนาคต หรือแม้แต่การตั้งวันครบกำหนดด้วยตัวเองแม้ว่าจะไม่ได้มีการระบุอย่างเป็นทางการก็สำคัญเช่นกัน ไม่เช่นนั้นคุณอาจปล่อยเวลาล่วงไปเรื่อย ๆ โดยไม่ทำงานที่สำคัญเสียที เพียงเพราะว่าไม่มีเวลามาเป็นตัวบีบรัด

4. จัดลำดับตามความสำคัญและความเร่งด่วน กลยุทธ์ที่จะช่วยให้คุณมั่นใจว่างานสำคัญจะอยู่ในลำดับต้น ๆ เหนือกว่าคำขอจากเจ้าของงานจอมตื้อหรืองานเฉพาะกิจที่ปะหน้าว่า “เร่งด่วน” ก็คือ หลักการงานที่สำคัญที่สุด (MIT) ในกลยุทธ์นี้ คุณจะต้องสร้างรายการแยกขึ้นมาอีกรายการหนึ่งที่ประกอบด้วยงานเพียงสามงานที่ต้องเสร็จในวันนั้น คุณควรเลือกงานเหล่านี้โดยดูจากความสำคัญมากกว่าความเร่งด่วน ในการตัดสินใจ ให้ถามตัวเองด้วยคำถามที่เน้นเป้าหมายเป็นหลัก

5. พยายามหลีกเลี่ยงลำดับความสำคัญที่แย่งเวลากัน เคล็ดลับที่จะช่วยให้คุณโฟกัสอยู่ที่งานสำคัญที่ละงานก็คือ คุณจะต้องระบุให้ได้ว่าสิ่งใดน่าจะเป็นตัวเบี่ยงเบนความสนใจ แล้วพยายามเลี่ยงสิ่งเหล่านั้นให้ได้ตลอดทั้งวัน ซึ่งหมายความว่าถ้าคุณได้รับมอบหมายให้ดึงข้อมูลของโครงการหนึ่งในขณะเดียวกันก็ต้องจัดทำสไลด์สำหรับงานนำเสนอไปด้วย คุณควรให้ความสำคัญกับงานเดียวและพยายามหลีกเลี่ยงงาน อีเมล ข้อความ หรือการเตรียมการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอีกงานหนึ่ง

6. คำนึงถึงความพยายามที่ต้องใช้ ถ้ารายการสิ่งที่ต้องทำของคุณเริ่มดูยากลำบากเกินไป ให้เลื่อนลำดับความสำคัญของงานที่ใช้เวลาและแรงงานเพียงเล็กน้อยขึ้นมา แล้วจัดการให้เสร็จรวดเดียวไปเลย การเคลียร์งานเหล่านี้จะช่วยให้คุณรู้สึกโล่งขึ้นและยังประสบความสำเร็จเล็ก ๆ ที่จะช่วยขับเคลื่อนคุณไปได้ตลอดวัน

7. หมั่นทบทวนอยู่เรื่อย ๆ และยึดตามความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นจัดลำดับความสำคัญได้ดีแค่ไหน แต่สิ่งที่เราทำได้ในแต่ละวันก็มีจำกัด และอาจต้องยอมให้บางอย่างมาขัดจังหวะอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ คุณจึงต้องตั้งเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญของงานให้เหมาะสมกับความเป็นจริง

ไม่เห็นว่าคุณอาจเกิดความคาดหวังกับคนอื่นรอบตัวอย่างผิดๆ และคุณก็จะรู้สึกว่าย่างทำได้ไม่ดีพออยู่ตลอดเวลา

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การจัดลำดับความสำคัญ คือ การเรียงลำดับสิ่งที่จะต้องทำทั้งหมดภายใน 1 วันว่าสิ่งไหนควรจะต้องดำเนินการให้เสร็จก่อน สิ่งไหนสามารถดำเนินการในลำดับถัดมาได้ หากมีสิ่งที่จะต้องทำอย่างเร่งด่วนแทรกขึ้นมา เราจะต้องทำการจัดสรรเวลาอย่างไร ซึ่งการจัดลำดับความสำคัญนั้นจะช่วยให้สามารถจัดการกับงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินการได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด หรือถ้าหากไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ ก็สามารถประมาณการความล่าช้าของงานได้เพื่อหามาตรการรองรับต่อไปสำหรับปัญหานั้นๆ โดยวิธีในการจัดลำดับความสำคัญนั้นสามารถทำได้ ดังนี้ 1. จัดสิ่งที่ต้องทำทั้งหมดเป็นรายการ 2. เรียงลำดับงานสำคัญและงานเร่งด่วน 3. กำหนดกรอบเวลาของแต่ละงานให้แน่นอน 4. บังคับให้ตนเองทำงานตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ และ 5. ทบทวนตารางลำดับงานอยู่เสมอ ซึ่งหากเราเรียงลำดับความสำคัญได้ดี ก็จะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานภายในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น

1.2 แนวคิดและทฤษฎีทักษะในการทำงาน

ในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2552 ได้ให้ความหมายของคำว่า “ทักษะ” ไว้ว่า ความชำนาญ ความชัดเจนในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ได้แก่ ทักษะด้านร่างกาย สติปัญญา หรือทักษะทางด้านสังคม ที่เกิดจากการฝึกฝนหรือกระทำบ่อยๆ โดยบุคคลสามารถสร้างทักษะขึ้นได้จากการเรียนรู้และสามารถวัดระดับของทักษะได้ตามแบบวัดที่สร้างขึ้นตามมาตรฐานของทักษะนั้นๆ (พัฒนา พรหมมณี, 2562)

Bernard Marr (2020) นักเขียนผู้เชี่ยวชาญทางด้านดิจิทัลทรานส์ฟอร์มชันได้กล่าวถึงทักษะการทำงานที่มีแนวโน้มที่จะเป็นทักษะที่มีความต้องการในอนาคตไว้ทั้งหมด 8 ทักษะ อันได้แก่

1. ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น สิ่งหนึ่งที่เปลี่ยนแปลงแน่นอนคือ วิธีการดำเนินงานและการทำงานขององค์กรต่างๆ จะเปลี่ยนไปตามโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้ที่จะประสบความสำเร็จจะต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาได้

2. ทักษะความชำนาญด้านเทคโนโลยี เนื่องจากในช่วงวิกฤตที่ผ่านมา การระบาดใหญ่ของโรคโควิด-19 กำลังเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในหลายบริษัท เนื่องจากพวกเขามีความพยายามที่จะมีความยืดหยุ่นที่มากขึ้นในวิกฤตอื่นๆ หรือการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ความจริงก็คือเทคโนโลยีต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ปัญญาประดิษฐ์ (AI), บิ๊กดาต้า, IoT (Internet of Things), ความเป็นจริง

เสมือนและความเป็นจริงเสริม (Virtual and Augmented reality) และระบบหุ่นยนต์อัตโนมัติ สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวช่วยให้องค์กรธุรกิจของคุณมีความยืดหยุ่นมากขึ้นในอนาคต และผู้ที่สามารถช่วยให้องค์กรต่างๆ ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเหล่านี้ได้จะอยู่ในตำแหน่งที่ดีกว่าคนอื่น

3. ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ในช่วงวิกฤตที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่าธุรกิจต่างๆ มีการปรับใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ ทำให้เห็นได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลจะกลายมาเป็นสิ่งจำเป็นในอนาคต

4. ทักษะการใช้ข้อมูล เนื่องจากข้อมูลเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับทุกองค์กร ถ้าหากได้ข้อมูลที่ถูกต้อง องค์กรก็จะสามารถทำนายอนาคตต่างๆ ได้แม่นยำขึ้นและสามารถที่จะปล่อยสินค้าและบริการขององค์กรไปสู่ลูกค้าได้ตรงตามความคาดหวังของลูกค้าขององค์กร องค์กรที่สามารถเข้าใจแนวโน้มทางธุรกิจและความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงได้จะสามารถตอบสนองได้ดีขึ้นด้วยวิธีการที่ถูกต้อง อย่างไรก็ตามข้อมูลจะไม่มีประโยชน์เลยหากไม่มีผู้ที่สามารถเข้าใจในข้อมูลนั้นได้ ฉะนั้นบุคคลที่มีทักษะที่จะสามารถทำความเข้าใจกับข้อมูลต่างๆ และสามารถตัดสินใจนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างถูกต้องได้จะสามารถดึงดูดผู้จ้างงานในอนาคตได้มากกว่าที่เคยเป็น

5. ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับมานั้นจะมีทั้งข้อมูลที่เป็นความจริงและข้อมูลเท็จ จะเห็นได้จากในช่วงวิกฤตโควิด-19 ที่ผ่านมานี้ เราได้เห็นทั้งข่าวปลอมและการบิดเบือนข้อมูลต่างๆ มากมาย และก็เช่นกัน ข้อมูลต่างๆ ที่นำมาใช้ในทางธุรกิจนั้นก็จะมีทั้งข้อมูลจริงและข้อมูลบิดเบือน ผู้ที่สามารถประเมินข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ได้ว่าข้อมูลไหนสามารถเชื่อถือได้หรือข้อมูลไหนไม่ควรเชื่อถือ จะทำให้องค์กรสามารถนำข้อมูลไปประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

6. ทักษะเชิงดิจิทัล ในที่นี้จะพูดถึงทักษะดิจิทัลพื้นฐาน รวมไปถึงการเขียนโค้ด การพัฒนาเว็บไซต์และการตลาดดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทำให้ผู้ที่มีทักษะทางดิจิทัลเหล่านี้จะมีความสำคัญมากกว่าที่เคยเป็น ในปัจจุบันทุกองค์กรมีพื้นฐานอยู่บนเทคโนโลยีดิจิทัลไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่ง ดังนั้นโอกาสในการใช้งานทักษะทางดิจิทัลจึงมีมากมายนับไม่ถ้วน

7. ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องความสามารถในการรับรู้ แสดง และควบคุมอารมณ์ของบุคคล ตลอดจนตระหนักถึงอารมณ์ของผู้อื่น ในช่วงเวลาที่ผู้รู้สึกไม่มั่นคงในงานของตนหรือไม่มั่นใจในอนาคตของธุรกิจ สิ่งสำคัญคือต้องเชื่อมโยงกับผู้คนในระดับอารมณ์ บุคคลที่มี EQ ที่สูงจะกลายเป็นที่ต้องการขององค์กรทุกขนาดและทุกอุตสาหกรรม

8. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการเติมเต็มเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ที่มีได้สิ้นสุด การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและปรับตัวเองให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอย่างรอบด้าน

(ศักรินทร์ ชนประชา, 2562) การทำงานในยุคใหม่ต้องการคนทำงานที่มีทักษะใหม่ๆ ตลอดเวลา ซึ่งต้องพร้อมเรียนรู้วิชาใหม่ๆ ที่อาจจำเป็นต่อการทำงานในอนาคต ซึ่งการเรียนรู้ในยุคใหม่นอกจากการเรียนในห้องเรียนแบบเดิมแล้ว อาจต้องมีทักษะการเรียนออนไลน์ด้วย

ในงานวิจัยของ TDRI ในหัวข้อ “งานและทักษะสำหรับโลกใหม่” ได้ระบุไว้ว่าโลกใหม่หลังโควิด-19 เป็นโลกของเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) ซึ่งเป็นผลมาจากการที่พฤติกรรมของคนเปลี่ยนมาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น การปรับเปลี่ยนของเศรษฐกิจเหล่านี้จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของงานที่เกิดขึ้น หลายงานในโลกใหม่จะต้องการทักษะที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม มีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น โดยทักษะการทำงานที่คนทำงานจะต้องมีพัฒนาภายในปี 2025 มีทั้งหมด 10 ทักษะ ได้แก่ 1.ทักษะการแก้ปัญหา โดยการคิดวิเคราะห์และนวัตกรรม 2.ทักษะการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน 3. ทักษะการแก้ปัญหา โดยการคิดเชิงวิพากษ์ 4.ทักษะการแก้ปัญหา โดยความคิดเชิงสร้างสรรค์ 5.ทักษะการแก้ปัญหา โดยการใช้เหตุผล 6.ทักษะการจัดการตัวเองโดยการเรียนรู้ด้วยตัวเอง 7.ทักษะการจัดการตัวเองโดยการรับมือภาวะกดดันและความยืดหยุ่น 8.ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น 9.ทักษะการใช้และติดตามเทคโนโลยี และ 10.ทักษะการออกแบบและโปรแกรมมิ่งเทคโนโลยี (สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร(สำนัก 8), 2566)

สถาบัน Code Genius Academy (2566) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจุบันโลกของเรามีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เหล่าบุคคลวัยทำงานจึงต้องเตรียมตัวให้พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่อาจคาดไม่ถึงที่สามารถเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ คนทำงานที่มีทักษะไม่ตรงกับความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงไปมีโอกาสเสี่ยงตกงานค่อนข้างสูง ดังนั้น คนวัยทำงานจึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะของตนเองไปสู่ทักษะในการทำงานที่สำคัญแห่งโลกยุคใหม่ โดยทักษะที่จำเป็นสำหรับโลกการทำงานในยุคใหม่ มีดังนี้

1. ทักษะด้านการคิดและแก้ปัญหา (Problem solving skill) คือ ความสามารถการคิดของบุคคลในการระบุปัญหา นิยามปัญหา รวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และหาแนวทางแก้ไขปัญหา นำข้อมูลที่วิเคราะห์นั้นมาออกแบบวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และนวัตกรรม (Analytical thinking and innovation) บุคคลที่มีทักษะการคิดวิเคราะห์และนวัตกรรมที่ดีนั้น มักจะเป็นคนที่รู้จักคิดวิเคราะห์สิ่งต่างๆ อย่างเป็นเหตุเป็นผลอยู่ตลอด มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่ตั้งแต่ อดีต จนถึงปัจจุบันมาวิเคราะห์ให้ถี่ถ้วน จากนั้นจึงนำข้อมูลเหล่านั้นมาจับประเด็น แยกแยะและเชื่อมโยง นำไปสู่การคิดสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม จนไปถึงทำนายแนวโน้มของปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและเตรียมตัวรับมือได้อย่างทันท่วงที

3. ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex problem-solving) ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน คือ ทักษะค้นหาสาเหตุต้นตอของปัญหา จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและปัจจัยต่างๆ ในโครงสร้างของปัญหา เพื่อที่จะหาวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างตรงจุด และป้องกันการเกิดปัญหานั้นๆ ซ้ำขึ้นมาอีก

4. ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking and analysis) การคิดเชิงวิพากษ์ คือ กระบวนการคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบและเป็นเหตุเป็นผล ไม่ใส่อคติของตนเองลงไป เกี่ยวกับข้อมูล เหตุการณ์ และปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหรือที่ได้รับรู้มา เพื่อหาข้อสรุปอย่างสมเหตุสมผลที่พิสูจน์ได้ในเชิงประจักษ์และสามารถเชื่อถือได้

5. ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มสิ่งใหม่ (Creativity, originality and initiative) ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มสิ่งใหม่ เป็นทักษะที่ส่งเสริมกระบวนการคิดที่เกื้อหนุนให้เกิดสิ่งแปลกใหม่ มีคุณค่า มีประโยชน์ ผลการคิดอาจออกมาในรูปของสิ่งประดิษฐ์หรือนวัตกรรมใหม่ แนวทางในการแก้ปัญหาแบบใหม่

6. ทักษะการใช้เหตุผล ทักษะการตัดสินใจ และทักษะการระดมความคิด (Reasoning, problem solving and ideation) เป็นทักษะที่สำคัญเป็นอย่างมากที่ควรมีติดตัว เนื่องจากทักษะนี้จะช่วยในการแก้ปัญหารอบตัวที่เกิดขึ้น โดยบางอย่างเป็นปัญหาระยะสั้นที่ต้องอาศัยแก้ปัญหาเฉพาะหน้า บางอย่างต้องแก้ปัญหาแบบระยะยาว ซึ่งการตัดสินใจนั้นๆ อาจส่งผลกระทบต่ออนาคตหรือมีผลกระทบกับบุคคลอื่นๆ

7. ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Active learning and Self-learning strategies) ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ด้วยตัวเอง แล้วนำความรู้มาปรับใช้ให้เหมาะกับตนเอง ผักผ่อน ปรับปรุง พัฒนา จนเกิดความชำนาญ และสามารถนำความรู้ที่ได้เรียนรู้ไปใช้ต่อยอดให้เกิดประโยชน์กับตนเองและส่วนรวม

8. ทักษะการรับมือกับปัญหา อดทนต่อความกดดัน ทักษะการปรับตัว (Resilience, stress tolerance and flexibility) เป็นทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตการทำงานเนื่องจาก “แรงกดดัน” เป็นสิ่งที่แทบจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นภายในองค์กร เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก จึงจำเป็นต้องฝึกทำงานภายใต้แรงกดดันและปรับตัวให้เข้ากับบุคคลภายในองค์กรให้ได้เร็วที่สุด เพื่อให้ผลลัพธ์ในการทำงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด

9. ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นนั้นควรมี Empathy คือ ความสามารถในการเข้าใจคนอื่นในมุมมองที่พวกเขาเป็น และเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยทำให้แต่ละ

บุคคลเกิดความเข้าใจกันในมุมมองที่หลากหลาย ส่งผลให้ห้อง ๆ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างหลากหลายและมีความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน

10. ทักษะการใช้ ดูแล และจัดการเทคโนโลยี (Technology use, monitoring and control) การควบคุมเทคโนโลยียังคงต้องใช้สมองและฝีมือของ “มนุษย์” แม้ว่าเทคโนโลยีจะมีความก้าวหน้าและเข้ามามีบทบาทต่อการทำงานภายในองค์กร ดังนั้น การมีทักษะการใช้ ดูแล และจัดการเทคโนโลยี ตลอดจนมีความเข้าใจเทคโนโลยีด้านซอฟต์แวร์ต่างๆ

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทักษะ หมายถึง ความชำนาญในด้านใดด้านหนึ่งของบุคคล รวมถึงความสามารถในการทำงานใดๆ ได้ดี เพราะได้รับการฝึกฝนมาในระยะเวลาหนึ่ง จึงอาจกล่าวได้ว่า ทักษะในการทำงาน คือ ความสามารถหรือความชำนาญที่เป็นประโยชน์ในการทำงานซึ่งสามารถฝึกฝนให้มีขึ้นมาได้ โดยในปัจจุบันสังคมการทำงานนั้นได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมากจากการพัฒนาของเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ทักษะเดิมๆ ที่เป็นที่ต้องการไม่เพียงพอแล้ว ซึ่งจากแนวคิดที่ได้กล่าวมา ทักษะที่จำเป็นในการทำงานยุคใหม่ที่จะสามารถช่วยให้การทำงานในยุคปัจจุบันเป็นไปอย่างราบรื่นและส่งผลดีต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยทักษะดังนี้ 1) ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น 2) ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ 4) ทักษะเชิงดิจิทัล และ 5) ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (2564) ได้กล่าวในเอกสารโครงการเตรียมความพร้อม การสอบ Digital Literacy ไว้ว่า การยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง การที่บุคคลมีสมรรถนะในการยืดหยุ่น และปรับตัวต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Digital disruption) กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นต้น

Partnership (2557, อ้างถึงใน สายใจ ชุนประเสริฐ และ กมลศักดิ์ วงศ์ศรีแก้ว, 2563) ได้กล่าวไว้ว่า ความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ตลอดจนเปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และนำมาปรับใช้โดยตั้งอยู่บนหลักการที่เหมาะสม ประกอบด้วย

1. การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง เป็นการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและบริบทตามช่วงเวลาที่กำหนด และปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานในองค์กรที่ดีขึ้น

2. เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน เป็นความสามารถที่รวมผลสะท้อนของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลและความเสมอภาคอย่างรอบด้าน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ของการทำงาน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555) ได้กล่าวไว้ว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นระบบต่างๆ ควรจะมีความยืดหยุ่นด้วย เพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่คาดหวังใหม่ๆ

Robinson (2550, อ้างถึงใน สุรศักดิ์ เล็กวงษ์, 2563) ได้กล่าวไว้ว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น คือ ทักษะในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างรวดเร็ว และมีการปรับเปลี่ยนวิธีการหรือกระบวนการในการทำงานเพื่อให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

ศูนย์พัฒนานุคลิกภาพแห่งความสำเร็จ ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึง ทักษะที่สร้างแนวคิดใหม่ๆ พัฒนาวิธีการใหม่ๆ ที่ช่วยให้การทำงานดีขึ้นสามารถใช้ ทักษะทางความคิด เพื่อสร้างทางเลือกใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาให้ดีกว่าเดิมหรือแตกต่างไปจากเดิม

Doyle, Alison (2017, อ้างถึงใน ภาวิณี รัตนคอน, 2564) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์หมายถึง การคิดเกี่ยวกับสิ่งใหม่ๆ หรือการคิดในรูปแบบใหม่ๆ "คิดนอกกรอบ" บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถคิดค้นวิธีใหม่ๆ ในการทำงาน ในการแก้ปัญหา และตอบสนองความท้าทาย สอดคล้องกับแนวคิดของ May, Ryan (2017) ที่กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางจิตและสังคมที่ใช้ในการสร้างความคิด แนวความคิดและความสัมพันธ์ที่นำไปสู่การแสวงหาผลประโยชน์จากแนวคิดใหม่ๆ ซึ่งก็คือนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์มักไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะในสมองของแต่ละบุคคล แต่เป็นผลมาจากการปฏิสัมพันธ์กับบริบททางสังคมที่มีการประมวลผล ดีความ และรวมเข้าด้วยกัน รวมถึงความพึงพอใจส่วนตัวและการประกอบการทางสังคม

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2562, อ้างถึงใน ธีรพงษ์ จันเปรียง และคณะ, 2564) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) เป็นพื้นฐานที่สำคัญ ซึ่ง

ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการคิดริเริ่มเพื่อการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสิ่งใหม่ขึ้นโดยใช้วิธีการคิดที่หลากหลาย เช่น การคิดคล่อง (Fluency) การคิดยืดหยุ่น (Flexibility) การคิดริเริ่ม (Originality) และการคิดอย่างละเอียดลออ (Elaboration) ซึ่งทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมมีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่ 1.การคิดอย่างสร้างสรรค์ 2.การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสร้างสรรค์ และ 3.การสร้างนวัตกรรมให้เกิดผลสำเร็จ

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เป็นทักษะที่สร้างแนวคิดและพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ที่ช่วยให้การทำงานดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางจิตและสังคมที่ใช้ในการสร้างความคิด แนวความคิดและความสัมพันธ์ที่นำไปสู่การแสวงหาผลประโยชน์จากแนวคิดใหม่ๆ ซึ่งก็คือนวัตกรรม

1.2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์

ประพนธ์ศิริ สุเสารัจ (2551, น. 48) ได้กล่าวไว้ว่า การคิดวิเคราะห์ว่า หมายถึง การคิดในการจำแนกแยกแยะข้อมูลองค์ประกอบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นวัตถุ เรื่องราว เหตุการณ์ต่างๆออกเป็น ส่วนย่อยๆ เพื่อค้นหาความจริง ความสำคัญ แก่นแท้ องค์ประกอบหรือหลักการของเรื่องนั้นๆ ทั้งที่อาจแฝงซ่อนอยู่ภายในสิ่งต่างๆ หรือปรากฏได้อย่างชัดเจน รวมทั้งหาความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงของสิ่งต่างๆ ว่าเกี่ยวพันกันอย่างไร อาศัยหลักการใด จนได้ความคิดเพื่อนำไปสู่การสรุป การประยุกต์ใช้ การทำนายหรือคาดการณ์สิ่งต่างๆได้อย่างถูกต้อง

นัจภค บูชาพิมพ์ (2551, อ้างถึงใน พชรี นาคผง, 2562) ได้กล่าวไว้ว่า การคิดวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนในการพิจารณาข้อความที่เป็นปัญหาหรือสถานการณ์ แยกแยะเรื่องราวสถานการณ์ใดๆออกเป็นส่วนย่อยๆว่าสิ่งเหล่านั้นประกอบด้วยอะไรบ้าง โดยการหาหลักฐานที่มีเหตุผล หรือข้อมูลที่น่าเชื่อถือมาสนับสนุนยืนยันในการตัดสินใจชี้ขาดตามเรื่องราวหรือสถานการณ์นั้น และได้ข้อสรุปอย่างถูกต้องสมเหตุสมผล

Marzano (2544, อ้างถึงใน นิภูริฐิตา แจ่มกระจ่าง, 2563) ได้กล่าวไว้ว่า การคิดวิเคราะห์ คือ การขยายความคิดอย่างมีเหตุผล เป็นการประยุกต์กระบวนการวิเคราะห์รายละเอียดเฉพาะของข้อมูลบนพื้นฐานความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาเดิมที่สะสมอยู่ในความจำระยะสั้นในรูปแบบของโครงสร้างเพื่อสร้างข้อมูลใหม่อย่างอิสระและสามารถสรุปลักษณะเฉพาะที่จำเป็นและไม่จำเป็นของข้อมูลได้ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการย่อย 5 ประการ ได้แก่

1. การจำแนก เป็นการแยกแยะส่วนย่อยต่างๆ ทั้งเหตุการณ์ เรื่องราว สิ่งของ ออกเป็นส่วนย่อยๆ ให้เข้าใจง่ายอย่างมีหลักเกณฑ์ สามารถบอกรายละเอียดของสิ่งต่างๆได้

2. การจัดหมวดหมู่ เป็นการจัดประเภท จัดลำดับ จัดกลุ่มของสิ่งที่มีลักษณะ คล้ายคลึงกันเข้าด้วยกัน โดยยึดโครงสร้างลักษณะหรือคุณสมบัติที่เป็นประเภทเดียวกัน

3. การวิเคราะห์เหตุผล การวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นโดยใช้เหตุผลตามข้อมูลในการ อธิบายความสัมพันธ์และความไม่สัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ความสามารถในด้านนี้จะเกิดขึ้นได้ควรให้มีการ ได้แย้ง ถกเถียงกันโดยใช้เหตุผล

4. การนำไปใช้ เป็นการจับประเด็นและสรุปผลจากสิ่งที่กำหนดให้ และสามารถ นำความรู้ที่มีอยู่เดิมไปสรุปเป็นหลักการใหม่ นำไปใช้ในสถานการณ์ใหม่หรือสามารถนำความรู้ไปใช้ใน กิจกรรมชีวิตประจำวันได้ โดยทั่วไปจะเป็นการให้เหตุผลเชิงอุปนัย

5. การทำนาย เป็นการนำความรู้ หลักการและทฤษฎีมาใช้ใน สถานการณ์ต่างๆ สามารถคาดการณ์ งบประมาณ พยากรณ์ ขยายความคาดเดาสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546, อ้างถึงใน ณัฐพงษ์ พูลรัมย์, 2561) ได้กล่าวไว้ ว่า การคิดวิเคราะห์ หมายถึง การคิดเพื่อหา เหตุผลและหาผลของสิ่งที่ยังไม่ปรากฏกระจ่าง เป็นปัญหา และเป็นข้อสงสัย กระบวนการคิด วิเคราะห์ได้รวบรวมผสมผสานการคิดแบบต่าง ๆ เอาไว้ด้วยกัน เช่น การคิดตีความ เป็นการคิด อย่างมีระเบียบแบบแผน มีขั้นตอน ซึ่งจะช่วยให้การแสวงหาข้อมูล ประกอบการตีความ และนำมา วิเคราะห์ต่อไป

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ คือ ความสามารถในการคิดเพื่อหาเหตุผล แยกแยะสิ่งต่างๆออกเป็นส่วนๆเพื่อเชื่อมโยงกันอย่างมีหลักการ มีการหาหลักฐานที่มีเหตุผลมาสนับสนุนยืนยันในการตัดสินใจชี้ขาดตามเรื่องราวหรือสถานการณ์นั้น และได้ข้อสรุปอย่างถูกต้องสมเหตุสมผล โดยจะประกอบไปด้วยกระบวนการย่อย 5 ประการ ได้แก่ 1. การจำแนก 2.การจัดหมวดหมู่ 3.การวิเคราะห์เหตุผล 4.การนำไปใช้ และ 5.การทำนาย

1.2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะเชิงดิจิทัล

สุภาพรชน อนุตรกุล (2564) ได้กล่าวไว้ว่า Digital literacy หมายถึง ทักษะในการนำ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิเช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และ การทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ สามารถแบ่งเป็น 4 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่

1. ใช้ (Use) หมายถึง ความคล่องแคล่วทางเทคนิคที่จำเป็นในการใช้คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต ครอบคลุมตั้งแต่เทคนิคขั้นพื้นฐาน คือ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สู่เทคนิคขั้นสูงขั้น

สำหรับการเข้าถึงและการใช้ความรู้ เช่น โปรแกรมที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูล หรือ เสิร์ชเอนจิน (Search engine) และฐานข้อมูลออนไลน์ รวมถึงเทคโนโลยีอุบัติใหม่ เช่น Cloud computing

2. เข้าใจ (Understand) คือ ชุดของทักษะที่จะช่วยผู้เรียนเข้าใจบริบทและประเมินสื่อดิจิทัล เพื่อให้สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับอะไรที่ทำได้พบบนโลกออนไลน์

3. สร้าง (Create) คือ ความสามารถในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย

4. เข้าถึง (Access) คือ การเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล และข้อมูลข่าวสาร เป็นฐานรากในการพัฒนา การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

บุญชู ใจใส (2564, อ้างถึงใน วราพินทร์ ชาววิวัฒน์, 2565) กล่าวว่า ทักษะดิจิทัล หมายถึง เป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานที่เกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้เป็นสารสนเทศ ซึ่งจะต้องสนับสนุนการทำงาน ตั้งแต่การนำเข้า การจัดเก็บ การจัดการ การป้องกัน การสื่อสาร และการค้นสารสนเทศ โดยจะต้องผสมผสานเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้อย่างลงตัว จึงจะช่วยให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้

Martin (2548, อ้างถึงใน สุทธินันท์ ชื่นชม และคณะ, 2563) อธิบายใน DigEuLit (European Framework for Digital Literacy) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดการรู้ดิจิทัลของสหภาพยุโรปว่า Digital literacy เป็นความตระหนัก ทักษะ และความสามารถของแต่ละบุคคลในการใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างเหมาะสมเพื่อระบุ เข้าถึง จัดการ บูรณาการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ทรัพยากรดิจิทัล รวมถึงการสร้างความรู้ใหม่ สร้างสื่อเพื่อการสื่อสารและการสะท้อนความคิดไปยังผู้อื่น เพื่อให้เกิดกิจกรรมทางสังคมที่สร้างสรรค์ในบริบทของสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน

Martin and Grudziecki (2551, อ้างถึงใน เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ และคณะ, 2565) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะดิจิทัล หมายถึง ความตระหนักทางทัศนคติและความสามารถของบุคคลในการใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างเหมาะสม ซึ่งใช้ในการระบุ (Identify) เข้าถึง (Access) จัดการ (Manage) บูรณาการ (Integrate) ประเมิน (Evaluate) วิเคราะห์ (Analyze) และสังเคราะห์ (Synthesize) ทรัพยากรดิจิทัลได้อย่างสะดวกยิ่งขึ้น การสร้างความรู้ใหม่การแสดงออกโดยการสร้างสื่อและการสื่อสารกับผู้อื่นในบริบทของสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตที่เฉพาะเจาะจง เพื่อสามารถแสดงออกและสะท้อนทางสังคม

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทักษะเชิงดิจิทัล คือ ความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการเข้าถึงและจัดการข้อมูลเพื่อนำมาประยุกต์ใช้หรือบูรณาการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น ทำให้ระบบงานขององค์กรมีความทันสมัย

มากยิ่งขึ้น โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1.ใช้ (Use) 2.เข้าใจ (Understand) 3.สร้าง (Create) และ 4.เข้าถึง (Access)

1.2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

อาชัญญา รัตนอุบล. (2557, อ้างถึงใน ศักรินทร์ ชนประชา, 2562) การศึกษาตลอดชีวิตเป็นกระบวนการเรียนรู้ของบุคคลในทุกช่วงวัยเป็นการเรียนรู้จากวิถีชีวิตของตนเองและใช้ทรัพยากรที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ตามความต้องการของตนเองเพื่อนำไปสู่ประสบการณ์อย่างมีคุณค่าโดยการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ได้เป็นการสนับสนุนบุคคลเรียนรู้ด้วยตนเองเรียนรู้จากกันและกันและเรียนรู้จากคนอื่นในสังคมเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถพัฒนาความสนใจความต้องการและความสามารถของตนเองให้สมบูรณ์ตามความต้องการของตนเองเป็นสำคัญ

UNESCO (1968, อ้างถึงใน เดชา หวังมี, 2550) ได้ให้ความหมายของ การศึกษาตลอดชีวิตไว้ว่า การศึกษาตลอดชีวิตนั้นได้นำมาใช้ในเชิงของการให้การศึกษาต่อเนื่อง แก่ผู้ออกจากโรงเรียนแล้ว หรืออาจจะเรียกว่าผู้ที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่เป็นเวลานาน แต่ปัจจุบันนี้ ความหมายของการศึกษาตลอดชีวิตนั้นครอบคลุมกว้างกว่า กล่าวคือ จะครอบคลุมกระบวนการ จัดการศึกษาในภาพรวมเป็นการจัดการศึกษาที่จะสนองความต้องการทางการศึกษาของแต่ละ บุคคลและของกลุ่ม จะครอบคลุมตั้งแต่การศึกษาสำหรับเด็กไปจนถึงการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ อย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ (2567) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต หรือ Lifelong Learning คือ รูปแบบหนึ่งของการศึกษาที่เริ่มต้นเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ด้วยตัวเอง โดยไม่ว่าจะอยู่ในวัยไหนก็สามารถเรียนรู้ได้ต่อไปเรื่อยๆ ไม่มีที่สิ้นสุด การศึกษาเรียนรู้ไม่ได้จบแค่ในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยไม่ว่าคุณจะเป็นวัยผู้ใหญ่หรือวัยชราก็ยังสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตัวเอง และ Lifelong Learning เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้คุณก้าวหน้าและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

Cropley and Dave (1978, อ้างถึงใน สุบิน ไชยยะ, 2562) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตหรือการศึกษาตลอดชีวิตเป็นการศึกษาที่มีการผสมผสานกันสองมิติ คือ มิติแนวตั้ง เป็นมิติที่มองว่าบุคคลควรได้รับการศึกษาทุกช่วงเวลาตลอดชีวิตของเขา การศึกษาในโรงเรียนเป็นเพียงช่วงหนึ่งของชีวิตเท่านั้นจึงไม่เพียงพอที่จะครอบคลุมความต้องการของชีวิตทั้งหมดได้ ช่วงชีวิตที่ยาวนานที่สุดของบุคคลคือหลังจากโรงเรียนไปแล้ว ดังนั้น การศึกษาหรือการเรียนรู้จากภายนอกโรงเรียนจึงมีความสำคัญแก่บุคคลมาก และควรจะใช้วิธีการที่หลากหลาย ส่วนมิติแนวนอนนั้นเป็นมิติที่มองว่าการศึกษากับชีวิตเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกัน การศึกษาและการเรียนรู้ควรจะประสานกันหลายๆ ส่วน ทั้งใน

โรงเรียนและแหล่งการเรียนรู้อื่นๆ โดยมีทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งแหล่งการเรียนรู้ควรจะเป็นลักษณะของเครือข่ายที่ผสมผสานรูปแบบและแหล่งการเรียนรู้ที่อยู่ในชุมชนและควรมีความสัมพันธ์กับชีวิตจริง

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตหมายถึง ความสามารถของบุคคลในการแสวงหาความรู้จากสิ่งต่างๆรอบตัว มีความพยายามที่จะศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ๆโดยเรียนรู้จากวิถีชีวิตของตนเองและใช้ทรัพยากรที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ตามความต้องการของตนเองเพื่อนำไปสู่ประสบการณ์อย่างมีคุณค่า ซึ่งหากนำมาประยุกต์ใช้กับชีวิตการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะช่วยให้คุณมีความรู้ นอกเหนือจากงานในหน้าที่และทำให้คุณมีความสามารถในการทำงานที่หลากหลายมากขึ้น เนื่องจากคุณได้มีความพยายามที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ และยังส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของคุณพัฒนาขึ้นไปในทิศทางที่ดีขึ้นอีกด้วย

1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะในการทำงาน

Gordon (1935, อ้างถึงใน นิยามล พองน้ำ, 2557) อธิบายว่า คุณลักษณะเป็นรากฐานของระบบประสาทของบุคคล เป็นโครงสร้างของระบบจิตประสาท ซึ่งทำหน้าที่ควบคุมบังคับหรือเป็นแกนนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ช่วยสร้างความเชื่อมั่น และทำให้บุคคลอื่นเกิดความรู้สึกยินดีและทำให้ครอบครัวอบอุ่น ถ้าบุคคลใดที่ขาดคุณลักษณะเกี่ยวกับความสามารถในการเข้าสังคมจะมีพฤติกรรมที่ผิดหลัง มีความรู้สึกแตกต่างกันอย่างมากในสภาวะเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น กล่าวคือ คุณลักษณะคือบทบาทที่ชักจูงใจให้เกิดพฤติกรรมโดยตรง มีลักษณะเด่นเป็นพิเศษจะทำหน้าที่ควบคุมการแสดงพฤติกรรมของบุคคลทุกรูปแบบ

Gordon (1935) แบ่งคุณลักษณะเฉพาะบุคคลเป็น 3 ส่วน คือ

1. พวกที่มีลักษณะเด่น พวกนี้มักมีรูปร่างสูงใหญ่ หรือหน้าตาดี มีลักษณะเด่นเฉพาะตัว อาจจะเป็นน้ำเสียง การพูด ท่าทาง หรือท่าทีที่ปฏิบัติต่อผู้อื่น
2. พวกที่มีลักษณะด้อย พวกนี้มักมีรูปร่างเตี้ยหรือตัวเล็ก หน้าตาไม่ดี หรือมีลักษณะบางอย่างที่เป็นปมด้อยของตน
3. พวกที่มีลักษณะกลาง พวกนี้มักมีรูปร่างธรรมดาแบบคนทั่วไป ลักษณะเป็นกลางๆ ไม่เด่น ไม่ด้อย แต่ก็ไม่มีลักษณะพิเศษที่น่าสนใจ มักจะกลมกลืนไปกับคนส่วนใหญ่

ลักษณะต่างๆทั้ง 3 แบบมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมในสถานการณ์ต่างๆ เช่น ผู้บริหารถ้ามีลักษณะเด่น จะเป็นตัวส่งเสริมให้งานดีขึ้น แต่ถ้าไม่มีก็ต้องพยายามเพื่อที่จะสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดมากขึ้น

Hans Eysenck (1952, อ้างถึงใน ศรีสุรัตน์ ปริสุทธิอมร, 2563) ได้มีการพัฒนาทฤษฎีที่จะอธิบายว่าทำไมแต่ละบุคคลจึงมีความแตกต่างกันในทางบุคลิกภาพและพฤติกรรม คุณลักษณะบุคลิกภาพที่สำคัญมี 4 คุณลักษณะ คือ พฤติกรรมปกปิด(Introversion) พฤติกรรมเปิดเผย (Extroversion) และพฤติกรรมที่มั่นคง (Stability) แนวโน้มโรคประสาท (Neuroticism) ต่างก็มีจุดเริ่มต้นมาจากทางด้านชีววิทยา ขึ้นอยู่กับจำนวนกิจกรรมในระบบประสาทของแต่ละบุคคล กิจกรรมนี้จะช่วยให้แต่ละบุคคลมีการพัฒนาไปในแนวทางที่แน่นอน ขึ้นสุดท้ายบุคลิกภาพจะได้มาจากระบบประสาทของแต่ละบุคคลที่ได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรม และจากประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับมาแล้ว

เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ (2565) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลหมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในการแสดงออกและการปฏิบัติต่อผู้อื่น ซึ่งบุคลิกภาพส่วนบุคคลนี้จะส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร โดยจากการวิจัยของ Barrick and Mount (1991) ได้ค้นพบว่าคุณลักษณะของบุคคลมี 5 ประการ ได้แก่

1. เป็นคนที่มีอัธยาศัยไมตรีดี สามารถทำงานและดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้เป็นอย่างดี โดยเห็นได้จากการที่ได้มีโอกาสทำงานในหน่วยงานที่หลากหลายและมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
2. เป็นคนที่มีจิตอาสาชอบช่วยเหลือสังคม ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมการทำงานเพื่อสังคมและงานบริการสาธารณะในหลายแห่งโดยไม่หวังผลตอบแทน ซึ่งการเข้าช่วยเหลือจะเน้นอาสาใช้ความรู้ด้านการจัดการสารสนเทศที่มีเข้าช่วย
3. เป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีการแสดงออก สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมและการเปลี่ยนแปลงที่มีในปัจจุบันจนถึงอนาคตได้ดี
4. เป็นคนมีสติรอบคอบรับผิดชอบ มีความคิดเกี่ยวกับตนเองว่าเป็นผู้เรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการใช้การศึกษาพื้นฐานและทักษะในการแก้ปัญหา
5. เป็นคนที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความคิดด้านบวก ไม่โกรธไม่ใช้อารมณ์ไม่ใช้อคติในการทำงานและการดำรงชีวิต สามารถทนต่อความอยู่ติธรรมที่มีในสังคมบางเรื่องและยังนำมาปรับให้เป็นทัศนคติด้านบวก ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเป็นแบบอย่างในการทำงานได้

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะ คือ พฤติกรรมหรือลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่แสดงออกต่อผู้อื่น เป็นบทบาทที่ชักจูงให้เกิดพฤติกรรมและทำหน้าที่ควบคุมการแสดงพฤติกรรมของบุคคลทุกรูปแบบ องค์กรจะสามารถประสบความสำเร็จได้นั้น ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ การมีพนักงานที่มีความเป็นผู้นำที่ดีจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ เพราะผู้นำที่ดีจะมีเคล็ดลับในการบริหารงานบุคคลที่ยอดเยี่ยมนอกเหนือจากการ

บริหารงานด้วยเช่นกัน เพราะฟันเฟืองสำคัญขององค์กรนั่นก็คือพนักงานทุกคนนั่นเอง ผู้นำที่ดีจะเข้าใจการประสานงานตลอดจนแนะนำวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด รวมไปถึงสามารถช่วยแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (HREX.asia, 2019) นอกจากนี้อีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญคือ ความมั่นคงทางอารมณ์ จากกรณีศึกษาของ FedEx เมื่อปี 2014 พบว่าผู้นำที่มีทั้งความมั่นคงทางอารมณ์และมีความฉลาดทางอารมณ์นั้น นอกจากจะมีความสามารถในการตัดสินใจที่เพิ่มขึ้น ก็ยังมีประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้นด้วย เพราะว่าผู้นำที่มีความมั่นคงทางอารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ จึงสามารถสงบสติอารมณ์และรับมือได้ในยามที่เกิดวิกฤต อีกทั้งยังสามารถจัดการปัญหาต่างๆ ให้กับพนักงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นเพราะการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจะไม่ขับเคลื่อนด้วยอารมณ์ แต่จะยึดเหตุผลเป็นสำคัญนั่นเอง (sanook.com, 2564)

1.3.1 แนวคิดและทฤษฎีภาวะความเป็นผู้นำ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, น. 17) ภาวะผู้นำคือ กระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติตามกิจกรรมต่างๆตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์การ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด อีกทั้งเป็นกระบวนการของการแลกเปลี่ยนของการปฏิสัมพันธ์ที่มีความสลับซับซ้อนและมีพลวัตอยู่ตลอดเวลา มีองค์ประกอบ 4 ประการที่เกี่ยวข้องในกระบวนการภาวะผู้นำได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม บริบทสถานการณ์ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น องค์ประกอบเหล่านี้ต่างมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและส่งผลกระทบซึ่งกันและกันเสมอ ในการประเมินความมีประสิทธิภาพของภาวะนั้นได้มีผู้ที่ได้ให้ความหมายและหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินความมีประสิทธิภาพของภาวะนั้นที่แตกต่างกันไปตามค่านิยมของคำว่าภาวะผู้นำ อย่างไรก็ตามภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกปัจจุบัน มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการที่ใช้เป็นเกณฑ์ได้แก่ ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย การมีกระบวนการดำเนินการภายในองค์การที่ราบรื่นและการสร้างองค์การให้มีความยืดหยุ่นพร้อมต่อการปรับตัวให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกได้ดี

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2534, อ้างถึงใน สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย, 2562) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ ผู้นำที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่น โดยได้เสนอความหมายไว้ 4 ประการ ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำ คือ ผู้นำที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่นมากกว่าคนอื่น ๆ ในกลุ่มหรือในองค์กรซึ่งบุคคลนั้นปฏิบัติงานอยู่
- 2) ภาวะผู้นำ คือ ผู้นำได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มเพื่อเป็นหัวหน้า

3) ภาวะผู้นำ คือ ผู้นำที่ใช้อิทธิพลมาในการกำหนดเป้าหมายหรือการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ

4) ภาวะผู้นำ คือ ผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งในสำนักงาน หรือในหน่วยงานที่มีอิทธิพลในตัวเองสูง

Robbins et al. (2008, อ้างถึงใน ชาญณรงค์ อาจเอื้อม, 2556) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มให้ไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของวิสัยทัศน์หรือชุดของเป้าหมาย ต่างๆ แหล่งของอิทธิพลนี้อาจเป็น แบบทางการ เช่น ตำแหน่งทางการบริหารของบุคคลในองค์การ หรือ แบบไม่เป็นทางการซึ่งความสามารถที่มีอิทธิพลนี้เกิดขึ้นภายนอกโครงสร้างอย่างเป็นทางการขององค์การ

Northouse (2013, อ้างถึงใน สมบูรณ์ ศักดาพิภพ, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลโน้มน้าวกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน ซึ่งนิยามนี้แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ ไม่ใช่คุณลักษณะที่มีอยู่ภายในตัวผู้นำ แต่เป็นเหตุการณ์ของการแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งเน้นให้เห็นว่าความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำไม่ใช่สถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากด้านเดียว แต่เป็นสถานการณ์ที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน จากนิยามนี้จะพบว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ เกี่ยวข้องกับการโน้มน้าวหรือการมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น หมายความว่าผู้นำมีผลกระทบต่อผู้ตามอย่างไร

2. ภาวะผู้นำ เกี่ยวข้องกับกลุ่ม ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการ โน้มน้าวกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกัน

3. ภาวะผู้นำ เกี่ยวข้องกับ ความใส่ใจต่อเป้าหมายที่มีร่วมกัน ผู้นำพยายามทุ่มเทพลังของตนเองไปยังกลุ่มบุคคลที่พยายามบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะความเป็นผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งมีความสามารถหรือมีอิทธิพลในการโน้มน้าวให้กลุ่มบุคคลกระทำการหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน ซึ่งหากบุคคลที่มีภาวะผู้นำนั้นมีความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย และสามารถสร้างองค์การให้ยืดหยุ่นต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงได้ จะทำให้องค์การสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อย่างราบรื่นเนื่องจากทีมงานมีทิศทางการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งภาวะความเป็นผู้นำจะทำให้เรารู้หน้าที่ของตัวเอง รู้ว่าอะไรที่เราควรจะทำ และอะไรที่ไม่ควรทำ ในแง่ของหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีต่อตัวเอง คนทำงานที่มีภาวะผู้นำจะรู้จักงานของตัวเอง

ดี โดยไม่จำเป็นต้องให้ใครมาออกคำสั่ง หรือคอยเตรียมงานให้อยู่ตลอดเวลา เพราะเขาสามารถทำงานนี้ได้เอง และรู้ว่าต้องทำอะไร (Jobsdb ทีมเนื้อหา, 2566)

1.3.2 แนวคิดและทฤษฎีความมั่นคงทางอารมณ์

Allport (1963, อ้างถึงใน ทงศรี สารภูษิต, 2558) กล่าวว่า ความมั่นคงทางอารมณ์เกิดจากการที่บุคคลยอมรับตนเอง ซึ่งความมั่นคงนี้ช่วยให้บุคคลทนต่อความคับข้องใจและไม่ถูกกระทบกระเทือนมากเกินไปสามารถควบคุมตนเองได้ สามารถที่จะระบอคอยการสนองความพึงพอใจ และปรับตัวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างช่วยไม่ได้ มองโลกตามความเป็นจริง และควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม

ลลิตา ภูบำรุง (2544, อ้างถึงใน ธิดา สุทธิพานิชยางกูร, 2550) ได้กล่าวไว้ว่า ความมั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกที่ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งรบกวนความสุขทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก และสะกดกั้นอารมณ์ของตนให้อยู่ในสภาพปกติเมื่อเผชิญต่อปัญหาในชีวิตประจำวัน สามารถจัดการและปรับอารมณ์ให้เหมาะสมและเข้ากับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี รวมทั้งมีวิธีการคลายเครียดได้อย่างเหมาะสม

สุวณีย์ ดันติพัฒนานันท์ (2525, อ้างถึงใน ลลิตา ภูบำรุง, 2544) กล่าวว่า ความมั่นคงทางอารมณ์ของบุคคลจะเกิดขึ้นได้โดยการทำงานของจิตใจ ซึ่งจะมีกระบวนการควบคุมความสมดุลทางจิตใจและอารมณ์เช่นเดียวกับร่างกาย กล่าวคือ เมื่อมีสิ่งรบกวนความสงบสุขของอารมณ์จะทำให้ความสมดุลของอารมณ์เสียไป ดังนั้น จิตใจจะต้องดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อลดหรือบรรเทาความไม่สมดุลนั้นด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งต่อไปนี้

1. กระบวนการปรับสมดุลทางอารมณ์ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ดำเนินการโดยใช้ความพยายามและความตั้งใจในระดับจิตสำนึก

2. กลไกทางจิตซึ่งเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยบุคคลไม่รู้ตัว เกิดขึ้นในระดับจิตไร้สำนึก

ซึ่งกระบวนการทั้งสองนี้มีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกัน คือ ช่วยรักษาสมดุลของอารมณ์ บรรเทาความรู้สึกกลัว หวาดวิตกไม่สมหวัง ความขัดแย้งในใจ เพื่อให้ ภาวะของอารมณ์อยู่ในภาวะที่สุขสบายมากที่สุด

Aguilera and Messick (1974, อ้างถึงใน ธนวิทย์ พาผล, 2556) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีส่วนช่วยให้คนเราสามารถปรับตัวเพื่อคงไว้ซึ่งความมั่นคงทางอารมณ์ไว้ ดังนี้

1. การรับรู้ต่อเหตุการณ์ ถ้าหากบุคคลรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ถูกต้องตามความเป็นจริงการแก้ปัญหาจะทำได้ตรงจุด แต่ถ้ารับรู้เหตุการณ์ผิดทำให้เข้าใจปัญหาผิดไป การแก้ไขย่อมไม่ประสบความสำเร็จ ความไม่สบายใจยังคงอยู่ต่อไป

2. การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน เมื่อเกิดปัญหาขึ้นถ้าบุคคลมีที่พึ่งพอจะขอคำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาที่ตนไม่สามารถแก้ไขได้ ก็อาจช่วยให้บุคคลนั้นเข้าใจปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น ในทางตรงข้ามถ้าบุคคลไม่มีที่พึ่ง ขาดที่ปรึกษาจะมีความรู้สึกว่าเหวและก่อให้เกิดความเครียดมากขึ้น

3. การใช้กลไกในการปรับตัว เป็นวิธีที่ลดความไม่สบายใจแทนที่จะแก้ไขเหตุของความคับข้องใจ ซึ่งถูกใช้เป็นเครื่องมือในการบิดเบือนหรือหนีจากความจริงที่สร้างความไม่สบายใจหรือความทุกข์ให้แก่เรา

จากแนวคิดและทฤษฎีที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความมั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกไม่หวั่นไหวต่อสิ่งเร้าทางอารมณ์ต่างๆ ทำให้บุคคลสามารถควบคุมภาวะทางอารมณ์ของตนเองได้ ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมรวมถึงสามารถหาวิธีผ่อนคลายอารมณ์ของตนเองได้ ทำให้บุคคลผู้มีความมั่นคงทางอารมณ์สามารถตัดสินใจได้อย่างใจเย็น รอบคอบในทุกๆสถานการณ์ ส่งผลให้สามารถกำหนดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในการตัดสินใจนั้นๆได้เป็นอย่างดี

2. แนวคิดและทฤษฎีความอยู่รอดขององค์กร

แนวคิดและความหมายของความอยู่รอดขององค์กร

ความอยู่รอด (survival) เป็นคำที่มาจากทฤษฎีของดาร์วิน เป็นแนวคิดทางชีววิทยาที่อธิบายว่า ผู้ที่เข้มแข็งที่สุดคือผู้ที่จะสามารถอยู่รอดได้ ซึ่งต่อมาทฤษฎีความอยู่รอดได้ถูกใช้ในด้านเศรษฐศาสตร์ในศตวรรษที่ 19 เพื่อสนับสนุนแนวคิดการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ในบริบทของผู้ประกอบการความอยู่รอดเป็นสิ่งที่สำคัญมากในปัจจุบัน เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (มีเดียน จูมะ, 2562)

วรัญญา เยาวรัตน์ ลี (2560) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ “ปัจจัยสาเหตุที่ส่งอิทธิพลต่อการพัฒนาเพื่อความอยู่รอดขององค์การธุรกิจในประเทศไทย” และได้สรุปความหมายของ ความอยู่รอดขององค์การ ไว้ว่า “องค์การใดองค์การหนึ่งสามารถดำรงกิจการอยู่ได้ และการดำเนินกิจกรรมเป็นไปได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาว แม้ว่าจะมีภัยอันตรายหรือประสบกับภาวะวิกฤตต่างๆที่คาดไม่ถึงก็ตาม มีการนำกลยุทธ์ วิธีการบริหารจัดการและการตัดสินใจรูปแบบใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์การ ทำให้องค์การสามารถเติบโตทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างความสามารถในการ

แข่งขันเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพการณ์ปัจจุบัน และความอยู่รอดขององค์กร เป็นเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพหรือการมีสมรรถนะสูงสุดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนด”

อาภรณ์ ภูวพิทักษ์ (2563) กล่าวว่า สำหรับยุคปัจจุบันที่มีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้องค์กรต้องการอยู่รอดและยั่งยืนต่อไป จึงมีคำถามที่เป็นโจทย์จากองค์กรว่า ทำอย่างไรในการเพิ่มผลประกอบการขององค์กร (Organizational Performance) ไม่ว่าจะเป็นกำไร รายได้ ยอดขาย และผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน หรือ Return on Investment : ROI

ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2557) กล่าวว่าความอยู่รอดขององค์กร หมายถึง องค์กรที่สามารถจัดการความรู้ที่มีอยู่ได้จากบุคคลากรในทุกระดับขององค์กรและจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความรู้ที่ผ่านกระบวนการมาแล้วนั้นจะกลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรเกิดการปรับปรุงและสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ๆ ที่มีประโยชน์และคุ้มค่าต่อการพัฒนาองค์กร ทำให้องค์กรสามารถเติบโตทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากความสามารถในการผลิต คุณภาพของสินค้า การเพิ่มยอดขายโดยรวม ความได้เปรียบในการแข่งขัน และการเติบโตขององค์กร

วิลาสินี ทองเฉลิม (2555, อ้างถึงใน วรรณญา เยาวรัตน์ลี, 2560) กล่าวว่าในงานวิจัยว่า ความอยู่รอดขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายจากการวางแผนการดำเนินงานที่แสดงถึงผลความสำเร็จได้ในระยะยาวไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการทำกำไรในระยะยาว การมีแผนการดำเนินงานที่สามารถสะท้อนให้เห็นผลได้ในระยะยาว และความสามารถในการยืนอยู่บนเวทีทางการแข่งขันทางการค้าได้อย่างยั่งยืน ซึ่งพิจารณาได้จากความสามารถในการทำกำไร ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลผลิตภาพ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

Donaldson (1995) ได้อธิบายเรื่องความอยู่รอดขององค์กรว่า ความอยู่รอดขององค์กรนั้น มีความสำคัญอยู่ที่ปัจจัยโครงสร้าง ซึ่งจะเกิดขึ้นในระยะเวลาใดเวลาหนึ่งที่เกิดจากความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบภายในกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้แก่ สิ่งแวดล้อม กลยุทธ์ เทคโนโลยี รวมทั้งขนาดองค์กรก็สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลได้ ดังนั้นองค์กรควรมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

Esteve-Pérez และ Mañez-Castillejo (2008) ได้กล่าวในงานวิจัยว่า การที่องค์กรจะสามารถอยู่รอดได้อย่างเข้มแข็งนั้นจำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไป มีความได้เปรียบทางการตลาด รวมทั้งมีการกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการที่ชัดเจน รวมไปถึงการเป็นองค์กรที่มีประสิทธิผล

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความอยู่รอดขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายจากการวางแผนในระยะยาวได้แม้จะประสบกับสภาวะวิกฤตต่างๆที่เกิดขึ้นภายนอก มีการนำกลยุทธ์ วิธีการบริหารจัดการและการตัดสินใจมาใช้ในการพัฒนาองค์กร รวมถึงการสร้างความสามารถในการแข่งขันเพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันกับคู่แข่งต่อไปได้ ซึ่งความอยู่รอดขององค์กรสามารถบอกได้จากองค์ประกอบ 3 อย่าง ได้แก่ ประสิทธิภาพขององค์กร การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง และความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งจะกล่าวถึงในหัวข้อถัดไป

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร

ความหมายของประสิทธิผลขององค์กร

Georgopoulos and Tonnenbaum (1957, อ้างถึงใน สราญลักษณ์ สุภฤกษ์เดชาชัย, 2562) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ระดับความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายโดยการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม และไม่สร้างความตึงเครียดแก่สมาชิกโดยไม่จำเป็น สอดคล้องกับ Reddin (1970) ได้นิยามว่า ประสิทธิภาพเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการกระทำของผู้บริหารเพื่อให้ผลงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผลงานหรือผลผลิตมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการของผู้บริหาร ผู้บริหารจึงต้องบริหารจัดการที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ผลงานมากขึ้นเรื่อยๆ หรือให้ได้ผลงานมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2529, อ้างถึงใน อำไพ คำภักดี, 2557) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างดีในช่วงเวลาที่กำหนดโดยเน้นการบริหารระยะยาวและต่อเนื่อง การประเมินประสิทธิภาพเป็นการวัดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นตอบสนองความต้องการหรือบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด การประเมินประสิทธิภาพอาจประเมินได้หลายลักษณะคือ ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายอันเป็นความมีประสิทธิภาพโดยทั่วไป และประเมินจากกิจกรรมขององค์กรที่เป็นเครื่องชี้วัดความสามารถการ ปฏิบัติงานขององค์กรว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่

ณัฐวัชร จันทโรธรณ์ และ พงษ์ศักดิ์ พัวพรพงษ์ (2563) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรที่มีประสิทธิผลหมายถึง องค์กรที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมาย (Goals) ที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ องค์กรที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย ส่วนองค์กรที่มีประสิทธิผลต่ำจึงเป็นองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กร

Robbins (1983, อ้างถึงใน ณัฐวัชร จันทโรธรณ์ และ พงษ์ศักดิ์ พัวพรพงษ์, 2563) ได้อธิบายวิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรไว้ 4 วิธีด้วยกัน ได้แก่ 1. วัดจากความสามารถขององค์กรในการ

บรรลุเป้าหมาย(Goal attainment approach) 2.วัดจากระบบขององค์การ(System approach) 3.วัดจากกลยุทธ์ขององค์การ(Strategic constituencies approach) และ 4.วัดจากคุณค่าขององค์การ(The competing-value approach)

Kaplan & Norton (1996, อ้างถึงใน ธาริณี สุโคตร, 2562) ได้นำเสนอเครื่องมือสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานหรือวัดประสิทธิผลขององค์การที่เรียกว่า Balanced Scorecard เป็นหลักเกณฑ์หรือวิธีวัดการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการประเมินจากข้อมูลทางการเงินเพียงอย่างเดียว ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงแนวคิดเดิมในการประเมินผลขององค์การที่จะมุ่งเน้นเฉพาะด้านการเงินโดยจะพิจารณาจากตัวเลขกำไรและขาดทุน โดยหากว่าตัวเลขทางการเงินเป็นบวก หมายถึงผลการดำเนินงานขององค์การจัดอยู่ในเกณฑ์ที่ดีโดยที่ไม่มีกรณีพิจารณาผลการทำงานในด้านอื่นๆ ซึ่งทั้งสองท่านเห็นว่าการให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของลูกค้าหรือการเจริญเติบโตขององค์การในด้านของการเป็นองค์การที่มีบรรยากาศของการเรียนรู้ทั้งองค์การมีความสำคัญเช่นเดียวกับด้านการเงิน ซึ่งแนวคิดนี้เป็นที่ยอมรับและถูกนำไปใช้ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งในอเมริกาและยุโรป โดยมีสาระสำคัญของมุมมอง 4 มุมมองดังนี้

1. ด้านการเงิน (Financial Perspective) เป็นมุมมองที่เป็นตัวบ่งชี้ว่า กลยุทธ์ที่ได้กำหนดขึ้นมาและการนำไปใช้ในทางปฏิบัตินั้นก่อให้เกิดผลดีกับองค์การหรือไม่ ซึ่งเป็นมุมมองที่มีความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะกับองค์การที่เป็นองค์การที่มุ่งในการแสวงหาผลกำไร โดยภายใต้กลยุทธ์ด้านการเงินนั้นประกอบด้วยวัตถุประสงค์อันได้แก่ ด้านการเพิ่มขึ้นของรายได้ และด้านการลดลงของต้นทุน

2. ด้านลูกค้า (Customer Perspective) เป็นมุมมองที่มุ่งตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า มีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้สามารถแสวงหาคูณค่าที่องค์การจะต้องนำเสนอเพื่อตอบสนองต่อความต้องการนั้นเพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ

3. ด้านกระบวนการบริหารขององค์การ (Internal Business Process Perspective) เป็นมุมมองที่จะพิจารณาว่ากระบวนการใดมีความสำคัญที่ทำให้้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่้องค์การตั้งไว้ได้และสามารถนำเสนอคุณค่าได้ตรงตามความต้องการของกลุ่มลูกค้า

4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development Perspective) เป็นมุมมองที่มีความสำคัญต่ออนาคตขององค์การ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ระบบการจูงใจ และโครงสร้างขององค์การ เป็นการวัดประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่้องค์การต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงาน (Attitude and Satisfaction) ซึ่งเป็นความรู้สึกและความคิดเห็นของพนักงานต่อการทำงานใน้องค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Development) ทั้งด้านการงานและชีวิตส่วนตัว

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ระดับของความสามารถขององค์กรในการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสมเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ จนส่งผลให้องค์กรสามารถสร้างผลงานได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยการวัดประสิทธิภาพขององค์กรนั้นสามารถวัดได้จากการประเมินเป้าหมายในด้านต่างๆ ทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ 1.ด้านการเงิน (Financial Perspective) 2.ด้านลูกค้า (Customer Perspective) 3.ด้านกระบวนการบริหารขององค์กร (Internal Business Process Perspective) และ 4.ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development Perspective) หากองค์กรสามารถผ่านการประเมินทั้ง 4 ด้านไปได้ จะถือว่า องค์กรนั้นเป็นองค์กรที่มีประสิทธิผล

2.2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง

Bernard (1961, p. 12) กล่าวว่า การปรับตัวหมายถึง การที่บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับตนเองและโลกภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจ ความแจ่มใสอย่างสูงสุด มีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสภาพสังคม มีความสามารถที่จะเผชิญและยอมรับความจริงของชีวิต

กิริติ ยศยิ่งยง (2549) ได้กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กร เป็นลักษณะการเคลื่อนไหวขององค์กรออกจากสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่อีกสิ่งหนึ่งในอนาคตที่กำหนดไว้ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้องค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงเป็นเพราะว่าสภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์กรต้องปรับตัวให้เข้ากับปัจจัยเหล่านั้นเพื่อความอยู่รอด ความเจริญเติบโต การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

พิชาภาพ พันธุ์แพ (2554, อ้างถึงใน ภูริษรา แต่สวัสดิ์, 2563) ได้มีการรวบรวมนิยามและความหมายของการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยใจความสำคัญของการบริหารองค์กร เป็นความพยายามในการที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรในสภาพปัจจุบันไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีความเจริญก้าวหน้า และองค์กรยังสามารถอยู่รอดได้ต่อไป ซึ่งองค์กรที่สามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรได้สำเร็จนั้นจะต้องมีแผนการและขั้นตอนที่ชัดเจน และจะต้องมีระยะเวลาที่เหมาะสมอีกด้วย องค์กรต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีลักษณะที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป และปฏิบัติตามขั้นตอนที่ได้วางแผนไว้ เพราะหากมีการลัดขั้นตอนในการดำเนินการ อาจจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลันรุนแรงเกินไป ซึ่งอาจทำให้นำไปสู่ความล้มเหลวในการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้

Robbins and Coulter (2550) มองว่าการเปลี่ยนแปลงองค์กรจะมีรูปแบบการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอยู่ 3 รูปแบบ ได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างองค์กร เป็นการจัดระเบียบโครงสร้างในองค์กรใหม่ ไม่ว่าจะเป็นลำดับขั้นในการบังคับบัญชา การจัดสรรในเรื่องของอำนาจในการตัดสินใจ อาจจะกระจาย

อำนาจหรือรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง การจัดระเบียบในเรื่องของความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน หรือการแบ่งงานใหม่ ซึ่งจุดประสงค์ในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์การคือต้องการปรับให้เข้ากับ สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์การ ให้มีความคล่องตัวใน การบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2. การเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยี เป็นการนำรับเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้ภายใน องค์การ เพื่อเปลี่ยนแปลงการทำงานระบบเก่าให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น แก้ไขและ ป้องกันปัญหาบางอย่างที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานด้วยบุคคล อาทิเช่นการนำระบบคอมพิวเตอร์ เข้า มาช่วยจัดการระบบในการบริหารการทำงาน หรือเครื่องจักรที่มีกำลังการผลิตสูงมาทดแทนการทำงาน ด้วยคน

3. การเปลี่ยนแปลงคน เป็นการเปลี่ยนแปลงความคิด ความเชื่อ ทักษะคิ พุทธิกรรมของ บุคคลในองค์การให้เป็นไปตามที่องค์การต้องการ เพื่อการทำงานร่วมกันที่ราบรื่นและสร้างประสิทธิภาพ ในการทำงานขององค์การ

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การปรับตัวเพื่อการ เปลี่ยนแปลง หมายถึง ความพยายามขององค์กรที่ต้องการจะปรับเปลี่ยนสิ่งต่างๆภายในองค์กรเพื่อให้ สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงภายนอก เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ใน สภาวะการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้องค์กรนั้นสามารถอยู่รอดเพื่อดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ซึ่งองค์กร ที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จนั้นจะต้องมีแบบแผน ขั้นตอนที่ชัดเจน และจะต้องมีเวลาที่เหมาะสมใน การเปลี่ยนแปลงด้วย โดยการเปลี่ยนแปลงขององค์กรนั้นจะประกอบไปด้วยรูปแบบที่สำคัญอยู่ 3 รูปแบบ อันได้แก่ 1.การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างองค์กร 2.การเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยี และ 3.การ เปลี่ยนแปลงคน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความได้เปรียบทางการแข่งขัน

Porter (1980, อ้างถึงใน ศิวกร อโนรีย์, 2564) กล่าวว่า ความได้เปรียบในการ แข่งขัน หมายถึง กลยุทธ์ที่ทำให้องค์กรอยู่ในตำแหน่งที่เหนือหรือได้เปรียบกว่าคู่แข่ง ด้วยวิธีการ นำเสนอ ผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีคุณภาพดีที่สุด โดยที่มีต้นทุนต่ำ หรือจุดเด่นอื่นๆ ที่เหนือกว่าคู่แข่ง ทั้งนี้ องค์กรจะมีความได้เปรียบในการแข่งขันได้นั้น จะต้องสร้างความแตกต่าง 3 ด้าน ได้แก่ การเป็น ผู้นำ ด้านต้นทุน การสร้างความแตกต่าง และการมุ่งเน้นตลาดเฉพาะส่วน

Schermerhorn, et al. (2014, อ้างถึงใน พัทธินทร บุญสวัสดิ์, 2564) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ความได้เปรียบทางการแข่งขันมาจาก การดำเนินงานในรูปแบบที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งยากที่จะ

เลียนแบบได้ ความได้เปรียบทางการแข่งขัน คือ วิธีการ ของกลยุทธ์ ที่เป็นตัวกำหนดกลวิธีที่องค์กร ตั้งใจที่จะให้บรรลุเป้าหมายระยะยาวภายในขอบเขตที่เลือกไว้ เนื่องจาก “การทำธุรกิจ” ต้องเผชิญกับ คู่แข่งที่แท้จริงและคู่แข่งที่มี ศักยภาพ จึงต้องมีเหตุผลที่น่าสนใจที่จะคาดหวังได้ว่าจะสามารถแข่งขัน กับพวกเขาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทพรังสรรค์ ศรีทองอินทร์ (2563) ได้กล่าวถึงความได้เปรียบในการแข่งขันไว้ว่า ความ ได้เปรียบในการแข่งขัน คือ กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Level Strategy) แผนการปฏิบัติงานที่ นำมาใช้ในบริษัท โดยการนำทรัพยากร สมรรถนะ ของบริษัทมาพัฒนาเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการ แข่งขัน (เขมมารี รัชชชูป. 2551, น. 107-116) ซึ่งคล้ายคลึงกับ พิบูล ที่ปะปาล (2559, น. 174-187) ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ต่อไปนี้

1. กลยุทธ์ความเป็นผู้นำทางด้านต้นทุน (Cost leadership Strategy) คือ การใช้ต้นทุนใน การผลิตสินค้าและบริการต่ำกว่าคู่แข่ง บริษัทจึงมีความได้เปรียบโดยสามารถขายสินค้าและบริการได้ ในราคาต่ำกว่าคู่แข่ง หรือขายสินค้าราคาเท่ากันกับคู่แข่งโดยบริษัทได้รับผลกำไรมากขึ้น ทั้งนี้สินค้า และบริการจะต้องมีมาตรฐานเทียบกับคู่แข่งได้ ด้วยอาศัยปัจจัยการบริหาร จัดการ ได้แก่ 1.การ ประหยัดจากขนาด 2.ประสิทธิภาพในการผลิต และ 3.ปัจจัยในการผลิต อันได้แก่ แรงงาน วัตถุดิบ ค่า ขนส่ง ค่าสาธารณูปโภคต่างๆ

2. กลยุทธ์สร้างความแตกต่าง (Differentiation Strategy) คือ การทำให้สินค้าและบริการ ไม่เหมือนคู่แข่ง มีความพิเศษ (Uniqueness) มีคุณค่า (Value) ด้วยอาศัยการทำวิจัยพฤติกรรมของ ผู้บริโภค กล่าวคือบริษัทจะต้องพัฒนาสินค้าและบริการให้สามารถตอบสนองต่อสิ่งที่ผู้บริโภคต้องการ ได้

3. กลยุทธ์ที่เน้นกลุ่มลูกค้า (Focus หรือ Market Niche Strategy) คือ การผลิตสินค้าและ บริการเพื่อมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของลูกค้าเฉพาะกลุ่ม โดยอาศัยการแบ่งส่วนการตลาด (Market Segment) โดยแบ่งตามพื้นที่ ความร่ำรวย อายุ ความชอบ รสนิยม รวมถึงความต้องการพิเศษ โดยบริษัทจะต้องพิจารณาปัจจัย กลุ่มลูกค้าต้องมีขนาดใหญ่ ตลาดมีศักยภาพสามารถเติบโตได้ อีกทั้ง บริษัทต้องมีทรัพยากรและสมรรถนะที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้ เนื่องจากเป็น ลูกค้าเฉพาะกลุ่ม บริษัทจึงมีความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า และสามารถทราบการเปลี่ยนแปลงใน รสนิยม ความชอบ ของลูกค้าโดยที่บริษัทสามารถปรับปรุงสินค้าและบริการให้สามารถตอบสนองความต้องการ ของลูกค้าได้รวดเร็ว

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความได้เปรียบทางการแข่งขัน หมายถึง กลยุทธ์ระดับธุรกิจที่องค์กรสามารถสร้างกลยุทธ์ที่ทำให้องค์กรมีความแตกต่างจากคู่แข่งจนส่งผลให้องค์กรอยู่เหนือคู่แข่งได้ ซึ่งหากองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายนี้ได้ก็จะส่งผลให้องค์กรนั้นสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้อย่างราบรื่นและสามารถดำเนินธุรกิจให้อยู่รอดต่อไปได้ โดยกลยุทธ์ที่จะทำให้องค์กรเกิดความต่างต่างนั้น จะประกอบไปด้วยกลยุทธ์ 3 กลยุทธ์ ได้แก่ 1.กลยุทธ์ความเป็นผู้นำทางด้านต้นทุน (Cost leadership Strategy) 2.กลยุทธ์สร้างความแตกต่าง (Differentiation Strategy) และ 3.กลยุทธ์ที่เน้นกลุ่มลูกค้า (Focus หรือ Market Niche Strategy)

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กมลพร กัลยาณมิตร (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19” โดยผลการวิจัยพบว่า ทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19 ประกอบด้วย ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะการใช้ข้อมูล ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะเชิงดิจิทัล ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยแนวทางพัฒนาทักษะ คือ (1) การตระหนักรู้ตนเอง (2) เปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ (3) การลงมือทำ (4) เรียนรู้ต่อเนื่อง และ (5) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

ชยพล ศิริธัญกร และคณะ (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการจัดการเพื่อความอยู่รอดของธุรกิจก่อสร้างที่อยู่อาศัยในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล” โดยผลการวิจัยพบว่า 1.สภาพปัจจุบันของธุรกิจก่อสร้างที่อยู่อาศัยเป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงด้านการเมือง การเปลี่ยนแปลงของรัฐบาล ด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี ด้านกฎหมาย และประสบการณ์ในธุรกิจ มีผลกระทบโดยรวมกับทุกส่วนงาน ควรดำเนินนโยบายธุรกิจที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าในลักษณะที่ครบวงจร และสร้างเครือข่ายที่เชื่อมโยงสนับสนุนทางธุรกิจ 2.ความอยู่รอดของธุรกิจก่อสร้างที่อยู่อาศัย ทั้งด้านการเงินและด้านการเติบโตของธุรกิจมีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามคุณลักษณะของธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3.ความสามารถด้านการให้บริการลูกค้า การจัดการความเสี่ยง การบริหารเงินทุน การตลาด เครือข่ายในธุรกิจ ส่งผลต่อความอยู่รอดของธุรกิจก่อสร้างที่อยู่อาศัย

พวงเพ็ชร จุฑเทียบ (2566) ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะของผู้ประกอบการที่ส่งผลต่อความอยู่รอดของธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดกาฬสินธุ์” โดยผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดกาฬสินธุ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความอยู่รอดของธุรกิจโดยรวมอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะของผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์กับความอยู่รอดของธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดกาฬสินธุ์มากที่สุด คือ ความสามารถต่อการปรับตัวในความผันผวนของสภาพแวดล้อมทางการตลาด รองลงมาคือ ความเข้าใจ

ศักยภาพของธุรกิจตัวเอง ความมีนวัตกรรม ความมีวิสัยทัศน์ และการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความเข้าใจในความเป็นไปได้ของอัตราผลตอบแทนจากการลงทุน การมีภาวะผู้นำและความสามารถในการตัดสินใจ และความเข้าใจตลาดอย่างลึกซึ้งซึ่งตามลำดับ คุณลักษณะของผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความมีวิสัยทัศน์และการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความสามารถต่อการปรับตัวในความผันผวนของสิ่งแวดล้อมการตลาดมีผลกระทบกับความอยู่รอดของธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภิรมณ มณีธร (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การปรับตัวเพื่อความอยู่รอดในช่วงวิกฤติการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาของผู้ประกอบการธุรกิจจังหวัด เชียงใหม่” โดยผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์และแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อความอยู่รอดท่ามกลางวิกฤติโดยสามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้านสำคัญ ดังนี้ 1.การบริหารจัดการเพื่อความอยู่รอดท่ามกลางสภาวะวิกฤติ พบว่าธุรกิจที่สามารถอยู่รอดได้มีการประเมินสถานการณ์สำรวจทรัพยากร ต้นทุนดำเนินงาน เพื่อจัดทำแผนการใช้งบประมาณในสภาวะวิกฤติ พยายามรักษาเงินหมุนเวียนภายในกิจการให้คงเหลือมากที่สุดและเพียงพอต่อการนำมาใช้เริ่มต้นธุรกิจใหม่ภายหลังวิกฤติ 2.ด้านการตลาดและการขาย พบว่า ธุรกิจมีการปรับรูปแบบการดำเนินงานเพื่อสร้างรายได้ในช่องทางอื่นเพิ่มเติมโดยเฉพาะช่องทางออนไลน์ อีกทั้งยังพบการปรับรูปแบบธุรกิจไปสู่ธุรกิจใหม่ที่มีโอกาสสร้างรายได้และใช้แรงงานที่มีอยู่ในกิจการอย่างคุ้มค่า 3.การจัดการด้านเงินทุนและหนี้สิน พบว่า ทุกธุรกิจพยายามรักษาสภาพคล่องและสถานะการเงินเพื่อให้กิจการมีเงินทุนหมุนเวียนให้มากที่สุดด้วยการวางแผนการใช้จ่ายเงินลงทุนสำรองอย่างประหยัด คัดค้านรายจ่ายทุกด้านให้มากที่สุดด้วยวิธีการเจรจาต่อรองกับทุกส่วนโดยต้องสามารถรักษาเครดิตการค้าและความน่าเชื่อถือทางด้านธุรกิจได้อย่างเหมาะสม และ 4.ด้านการจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาและความเสี่ยงที่พบในช่วงวิกฤติ พบว่า ทุกธุรกิจมีการปรับรูปแบบธุรกิจไปสู่ช่องทางสร้างรายได้อื่นเพื่อความอยู่รอด เช่น การปรับรูปแบบไปสู่การจำหน่ายผลิตภัณฑ์อื่นทั้งที่เกี่ยวข้องหรือเป็นสินค้ารูปแบบใหม่เพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้างรายได้ ในด้านพนักงานพบการจ่ายเงินเยียวยา การจัดสวัสดิการอาหาร การลดระยะเวลาการปฏิบัติงานทดแทนการเลิกจ้าง และการสนับสนุนพื้นที่และสาธารณูปโภคอื่นในการสร้างอาชีพเลี้ยงตัวในช่วงวิกฤติที่เกิดขึ้น

รักติบูล สิริธิลภ (2566) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21” เป็นการทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง จากเว็บไซต์ Thai Journal Online และ Google Scholar รวมถึงคลิปวิดีโอจาก Youtube ที่เผยแพร่ ระหว่างปี พ.ศ. 2561 - 2565 โดยใช้คำสำคัญในการสืบค้น เช่น “ทักษะการทำงานในอนาคต” “ทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21” “Future Skills” และ “21st Century Skills” และได้คัดกรอง เอกสาร รวมถึงคลิปวิดีโอ ออกมาจำนวน 19

เรื่อง หลังจากนั้น ได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหา ทั้ง 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 อ่านทำความเข้าใจเนื้อหา และกำหนดรหัสเพื่อจำแนกข้อมูล ได้จำนวน 88 รหัส ขั้นตอนที่ 2 รวมข้อมูลคำ หรือกลุ่มคำที่ผ่านการเข้ารหัสและจำแนกข้อมูลแล้ว ให้เป็นกลุ่ม ได้ 12 กลุ่มและขั้นตอนที่ 3 บุรณาการข้อมูลที่จัดกลุ่มแล้ว ให้เป็นเรื่องราวที่มีความหมาย แสดงให้เห็นถึงทักษะการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยผลการวิจัยพบว่า ทักษะการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สามารถแบ่งทักษะได้เป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1.ทักษะทางด้านร่างกาย คือความสามารถในการใช้ร่างกาย รวมถึงความแข็งแรงของร่างกาย 2.ทักษะทางสังคม คือความสามารถในการร่วมงานกับผู้อื่น 3.ทักษะทางปัญญา คือความสามารถทางความรู้ การคิดและการแก้ปัญหา 4.ทักษะการเป็นผู้นำ คือความสามารถในการเป็นผู้นำและการบริหาร 5.ทักษะการบริหารจัดการตนเอง

วรัญญา เยาวรัตน์ ลิ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยสาเหตุที่ส่งอิทธิพลต่อการพัฒนาเพื่อความอยู่รอดขององค์การธุรกิจในประเทศไทย” โดยผลการวิจัยพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยสาเหตุที่ส่งอิทธิพลต่อการพัฒนาเพื่อความอยู่รอดขององค์การธุรกิจในประเทศไทย มีค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลที่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสามารถพิจารณาได้จากค่า $\chi^2 = 151.51$, $df = 125$, $p\text{-value} = 0.054$, $RMSEA = 0.021$, $GFI = 0.971$ และ $AGFI = 0.946$ ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการ และองค์การสมรรถนะสูง สามารถส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความอยู่รอดขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากันที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.27 และ 0.26 ตามลำดับ ส่วนการจัดการความรู้ ไม่ส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความอยู่รอดขององค์การโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.007 และท้ายสุดตัวแปรทั้งหมดที่มีความสัมพันธ์กัน สามารถอธิบายผลความอยู่รอดขององค์การได้ร้อยละ 23.0

วีระพงษ์ อาตมา (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล” โดยผลวิจัยพบว่า 1.ปัจจัยด้านทักษะซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล โดยภาพรวมมีทักษะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด 2.ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดซึ่งอยู่ในระดับมาก 3.ทักษะด้านซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) โดยรวมส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนอย่างมีนัยสำคัญ และวิเคราะห์ราย ทักษะมีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์

การสื่อสารที่ดี ความเป็นผู้นำ การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน และการบริหารเวลา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ

ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา และ ประภาภรณ์ ชุบสุวรรณ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงที่มีต่อการอยู่รอดขององค์กรของธุรกิจนำเที่ยวในประเทศไทย” โดยผลการวิจัยพบว่า ธุรกิจนำเที่ยว มีประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรจุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ด้านการลดโอกาสที่จะเกิดการสูญเสียจากการดำเนินงาน ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และด้านการช่วยในด้านวางแผนภายใน และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการสร้าง ความมั่นคงและลดความผันผวนของรายได้และด้านการแก้ไขปัญหาได้ทันการ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความอยู่รอดขององค์กรโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสามารถในการทำกำไร ด้านความได้เปรียบทางการแข่งขัน และ ด้านผลผลิตภาพ และ จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยง ด้านบรรจุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ด้านการลดโอกาสที่จะเกิดการสูญเสียจากการดำเนินงาน และด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีผลกระทบเชิงบวกกับความอยู่รอดขององค์กรโดยรวม โดยสรุปประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงมีผลกระทบเชิงบวกกับความอยู่รอดขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับ การบริหารความเสี่ยง ด้านบรรจุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ด้านการลดโอกาสที่จะเกิดการสูญเสียจากการดำเนินงานและด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

Adelaiye และคณะ (2020) ศึกษาวิจัยเรื่อง “Strategic Adaptability and Organizational Survival of Media House in Bauchi state, Nigeria” ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปรับตัวเชิงกลยุทธ์และความอยู่รอดขององค์กรของสำนักสื่อในรัฐ Bauchi โดยผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการปรับตัวเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความสามารถในการปรับตัวเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญมากในการเพิ่มโอกาสในการอยู่รอดขององค์กรได้มากขึ้น การศึกษานี้แนะนำให้ฝ่ายบริหารของสำนักสื่อควรดูแลและรักษาตลาดที่มีศักยภาพสำหรับผลิตภัณฑ์/บริการของตน โดยการจัดเรียงบทบาท ความสัมพันธ์ และกระบวนการบริหารจัดการใหม่อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ

Obiekwe (2018) ศึกษาวิจัยเรื่อง “Human capital Development and Organizational Survival” เป็นการศึกษาโดยการวิเคราะห์จากทฤษฎีต่างๆ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรทุนมนุษย์จะส่งผลให้องค์กรสามารถพัฒนาศักยภาพการทำงาน ประสิทธิภาพ และความสามารถด้านนวัตกรรมเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความอยู่รอดขององค์กร นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรทุนมนุษย์นั้น มีแนวโน้มที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรกลายเป็นทรัพย์สินที่จับต้องได้มากขึ้น อย่างเช่น

การทำให้องค์กรสามารถจ้างงานบุคลากรได้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร องค์กรควรที่จะต้องลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรทุนมนุษย์ในหลายๆด้าน เพื่อให้อย่างน้อยองค์กรสามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงานโดยรวมได้ ทำให้ยังคงสามารถแข่งขันต่อไปได้เพื่อความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว องค์กรธุรกิจควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรทุนมนุษย์ในระดับสูง เนื่องจากจะช่วยขับเคลื่อนให้เกิดความภักดี ความมุ่งมั่น และความรู้สึกรักผูกพันของพนักงานต่อองค์กร นอกจากนี้ องค์กรควรทำให้การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นส่วนสำคัญของแผนกลยุทธ์องค์กร เพื่อยกระดับทักษะของพนักงาน เพิ่มพูนความรู้แนวความคิด และขยายความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และคุณค่าทางธุรกิจโดยรวมขององค์กร

สรุป

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่างานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับความอยู่รอดขององค์กรจะมุ่งเน้นไปย้งนโยบายการบริหารองค์กรอย่างไรเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดต่อไปได้ในทุกสภาวะวิกฤต ซึ่งยังไม่ได้ครอบคลุมไปถึงความสามารถหรือศักยภาพของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงทำการศึกษาเพื่อปิดช่องว่างงานวิจัยในเรื่องสมรรถนะของพนักงานที่ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร โดยการศึกษาพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานจนก่อให้เกิดความอยู่รอดขององค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของสมรรถนะของพนักงานส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์กร ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานภายในบริษัทจำกัดประเภทธุรกิจอุตสาหกรรม (Manufacturing) ที่ทำการจดทะเบียนกับกระทรวงพาณิชย์ที่ดำเนินกิจการอยู่ภายในจังหวัดชลบุรี ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 2,601 บริษัท โดยแบ่งเป็น บริษัทขนาดเล็ก 1,810 บริษัท ขนาดกลาง 629 บริษัท และขนาดใหญ่ 162 บริษัท (ข้อมูล ณ วันที่ 7 ตุลาคม 2566) (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2566) โดยจะเก็บข้อมูลจากบริษัทที่มีอายุก่อตั้งบริษัทถึงปัจจุบันตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เนื่องจากบริษัทที่มีอายุตั้งแต่ก่อตั้งจนถึงปัจจุบันตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปจะผ่านวิกฤตการณ์ต่างๆมาอย่างมากมายและยังสามารถอยู่รอดมาได้จนถึงปัจจุบัน เนื่องจากพื้นที่จังหวัดชลบุรีมีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมติดอันดับ 1 ใน 3 จังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมมากที่สุดในประเทศไทย (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2566) จึงเลือกนำมาเป็นประชากรในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานภายในบริษัทจำกัดในจังหวัดชลบุรีที่มีอายุงานในบริษัทตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan(1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความผิดพลาดที่ยอมรับได้ 5% (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{z^2 pq}{e^2}$$

- เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 z คือ ค่าสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งมีค่า = 1.96
 p คือ สัดส่วนของประชากรของข้อมูลในอดีต
 q คือ สัดส่วน $1 - p$
 e คือ ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 5%

แทนค่าในสูตรได้ ดังนี้

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)}{0.05^2}$$

$$= 384.16 \text{ หรือเท่ากับ } 385 \text{ คน}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ 385 คน และเพื่อป้องกันการสูญเสียของแบบสอบถาม จึงเพิ่มจำนวนการเก็บตัวอย่างเพิ่มขึ้น 4% คิดเป็นจำนวน 15 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยเลือกพื้นที่สุ่มเฉพาะในจังหวัดชลบุรี

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) ในการรวบรวมข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ไปจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งก็คือพนักงานทำงานที่มีอายุงานในบริษัทตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทจำกัดประเภทธุรกิจอุตสาหกรรม (Manufacturing) ในจังหวัดชลบุรีที่มีอายุองค์กรตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปจนครบจำนวนที่ต้องกรรวมทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาสมรรถนะของพนักงานส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสาร บทความ หนังสือ ผลงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้ครอบคลุมความมุ่งหมายของการวิจัย

2. ขอบเขตของแบบสอบถามจะครอบคลุมกรอบแนวคิดงานวิจัยในเรื่องสมรรถนะในด้านความรู้ในการทำงาน ด้านทักษะในการทำงาน และด้านคุณลักษณะในการทำงาน ต่อความอยู่รอดขององค์กร

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องรวมถึงข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำมาแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนออาจารย์คณะกรรมการควบคุมปริญญาโทเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์คณะกรรมการควบคุมปริญญาโท จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 40 ชุด โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยวิธีการคำนวณของครอนบาค (Cronbach) เพื่อให้ได้ค่าความเชื่อมั่น ซึ่งจะมีค่าระหว่าง 0 - 1 ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก โดยในงานวิจัยต้องมีค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ไม่ต่ำกว่า 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

7. รูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นบริษัทจำกัดที่ดำเนินกิจการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และมีอายุงาน 3 ปีขึ้นไปโดยใช้ลักษณะคำถามชนิดปลายปิด (Close-ended response question) จำนวน 2 ข้อ จำแนกได้ดังนี้

1. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีอายุองค์กรมากกว่า 10 ปี ใช่หรือไม่

โดยใช้มาตรวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 2 ตัวเลือก (Dichotomous Question) ประกอบด้วย

1.1 ใช่

1.2 ไม่ใช่

หากผู้ตอบแบบสอบถามตอบ “ไม่ใช่” จะถือว่าไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้และให้ผู้ตอบแบบสอบถามยุติการตอบแบบสอบถามทันที

2. ท่านมีอายุงานภายในองค์กรปัจจุบันที่ท่านทำงานอยู่มากกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี ใช่หรือไม่

โดยใช้มาตรวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 2 ตัวเลือก (Dichotomous Question) ประกอบด้วย

2.1 ใช่

2.2 ไม่ใช่

หากผู้ตอบแบบสอบถามตอบ “ไม่ใช่” จะถือว่าไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้และให้ผู้ตอบแบบสอบถามยุติการตอบแบบสอบถามทันที

3. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่จัดเป็นองค์กรขนาดใด

โดยใช้มาตรวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 2 ตัวเลือก (Dichotomous Question) ประกอบด้วย

3.1 ขนาดเล็ก

3.2 ขนาดกลาง

3.3 ขนาดใหญ่

*หมายเหตุ

องค์กรขนาดเล็กหมายถึง เงินทุนไม่เกิน 50 ล้านบาท หรือ คนงานไม่เกิน 50 คน

องค์กรขนาดกลาง หมายถึง เงินทุนมากกว่า 50 ล้านบาทแต่ไม่เกิน 200 ล้านบาท หรือ คนงานมากกว่า 50 แต่ไม่เกิน 200 คน

องค์กรขนาดใหญ่ หมายถึง เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท และ คนงานมากกว่า 200 คนขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในด้านความรู้ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ และ ความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญจำนวน 8 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามในรูปแบบของ Rating Scale เป็นคำถามชนิดปลายปิด (Close-ended response question) เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลมาตราอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับ 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอธิบายผลการวิจัยของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่ามากที่สุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังนี้

- 4.21 - 5.00 พนักงานมีสมรรถนะในด้านความรู้ในการทำงานในระดับมากที่สุด
- 3.41 - 4.20 พนักงานมีสมรรถนะในด้านความรู้ในการทำงานในระดับมาก
- 2.61 - 3.40 พนักงานมีสมรรถนะในด้านความรู้ในการทำงานในระดับปานกลาง
- 1.81 - 2.60 พนักงานมีสมรรถนะในด้านความรู้ในการทำงานในระดับน้อย
- 1.00 - 1.80 พนักงานมีสมรรถนะในด้านความรู้ในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในด้านทักษะในการทำงาน ได้แก่ ทักษะการปรับตัว และความยืดหยุ่น ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะเชิงดิจิทัล และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต จำนวน 20 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามในรูปแบบของ Rating Scale เป็นคำถามปลายปิด เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลมาตราอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับ 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอภิปรายผลการวิจัยของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราอันตรภาค
ชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของ
ชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่ามากที่สุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8\end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังนี้

- 4.21 - 5.00 พนักงานมีสมรรถนะในด้านทักษะในการทำงานในระดับมากที่สุด
- 3.41 - 4.20 พนักงานมีสมรรถนะในด้านทักษะในการทำงานในระดับมาก
- 2.61 - 3.40 พนักงานมีสมรรถนะในด้านทักษะในการทำงานในระดับปานกลาง
- 1.81 - 2.60 พนักงานมีสมรรถนะในด้านทักษะในการทำงานในระดับน้อย
- 1.00 - 1.80 พนักงานมีสมรรถนะในด้านทักษะในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในด้านคุณลักษณะ ได้แก่ ภาวะความเป็นผู้นำ และ
ความมั่นคงทางอารมณ์ จำนวน 10 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามในรูปแบบของ Rating Scale เป็นคำถาม
ปลายปิด เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลมาตราอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และมีคำตอบให้เลือก 5
ระดับ ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และเกณฑ์การแปลความหมายของระดับ
ค่าเฉลี่ย ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับ 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอภิปรายผลการวิจัยของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราอันตรภาค
ชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของ
ชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่ามากที่สุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8\end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังนี้

- 4.21 - 5.00 พนักงานมีสมรรถนะในด้านคุณลักษณะในระดับมากที่สุด
- 3.41 - 4.20 พนักงานมีสมรรถนะในด้านคุณลักษณะในระดับมาก
- 2.61 - 3.40 พนักงานมีสมรรถนะในด้านคุณลักษณะในระดับปานกลาง
- 1.81 - 2.60 พนักงานมีสมรรถนะในด้านคุณลักษณะในระดับน้อย
- 1.00 - 1.80 พนักงานมีสมรรถนะในด้านคุณลักษณะในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความอยู่รอดขององค์กร ได้แก่ ประสิทธิภาพขององค์กร การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง และความได้เปรียบทางการแข่งขัน จำนวน 10 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามในรูปแบบของ Likert Scale เป็นคำถามปลายปิด เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลมาตราส่วนอันดับ (Interval Scale) และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับ 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอภิปรายผลการวิจัยของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราส่วนอันดับ (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันดับชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่ามากที่สุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังนี้

- 4.21 - 5.00 มีความอยู่รอดขององค์กรในระดับสูงมาก
- 3.41 - 4.20 มีความอยู่รอดขององค์กรในระดับสูง
- 2.61 - 3.40 มีความอยู่รอดขององค์กรในระดับปานกลาง
- 1.81 - 2.60 มีความอยู่รอดขององค์กรในระดับต่ำ
- 1.00 - 1.80 มีความอยู่รอดขององค์กรในระดับต่ำมาก

3.การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาถึง สมรรถนะของ พนักงานส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ต่างๆ ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่างผ่านแบบสอบถาม จำนวน ชุด และนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลทั้ง..ชุด ก่อนนำมาทำการประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลใช้สำหรับประกอบการทำวิจัยที่ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ เอกสารงานวิจัยต่างๆ และ แหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานที่เก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อใช้เป็น แนวทางในการศึกษาและนำมาอ้างอิงในการเขียนรายงานการวิจัย

ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลและการเก็บแบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 5 เมษายน พ.ศ.2567 ถึงวันที่ 31 มกราคม พ.ศ.2568

4.การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของ แบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความ สมบูรณ์แล้วมาเปลี่ยนสภาพข้อมูลเป็นรหัสตามที่ได้กำหนดไว้

3. การประมวลข้อมูล (Processing) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ทำกรลงรหัสแล้วมาบันทึกลงเครื่อง คอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for Social Sciences) เพื่อ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสามารถจำแนกออกได้ 2 ลักษณะ คือ การวิเคราะห์ด้วยสถิติ เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ในการวิเคราะห์ด้าน ต่างๆ เพื่อหาค่า ดังนี้

1.1 นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับสมรรถนะในด้านความรู้ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ และ ความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ มาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.2 นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับสมรรถนะในด้านทักษะในการทำงาน ได้แก่ ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะเชิงดิจิทัล และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต มาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถามส่วนที่ 4 เกี่ยวกับสมรรถนะในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ได้แก่ ภาวะความเป็นผู้นำ และความมั่นคงทางอารมณ์ มาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4 นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถามส่วนที่ 5 เกี่ยวกับความอยู่รอดขององค์กร ได้แก่ ประสิทธิภาพขององค์กร การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง และความได้เปรียบทางการแข่งขัน มาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติต่างๆ ในการวิเคราะห์ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 สมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ การจัดลำดับความสำคัญ ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานข้อที่ 2 สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ได้แก่ ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะเชิงดิจิทัล และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานข้อที่ 3 สมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ได้แก่ ภาวะความเป็นผู้นำ และความมั่นคงทางอารมณ์ ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS และใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติอนุมาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) โดยมีสูตรดังต่อไปนี้

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละ หรือ % (Percentage)
	f	แทน	ค่าความถี่ของข้อมูล
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) โดยมีสูตรดังต่อไปนี้

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	x	แทน	คะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) โดยมีสูตรดังต่อไปนี้

$$S.D. = \frac{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2}}{n(n-1)}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	n-1	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ
	x	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) ประกอบด้วย

2.1 สถิติ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2561) ในการทดสอบ t-test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances not assumed โดยทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene test

- กรณีที่ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน $s_1^2 \neq s_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{sp \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right]}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} \right]}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2} \right]}{n_2 - 1}}$$

- กรณีที่ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน $s_1^2 = s_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
$\bar{x}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$\bar{x}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
s_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
df	แทน	องศาอิสระ (Degree of freedom)

2.2 สถิติ One-Way ANOVA ใช้เปรียบเทียบทดสอบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละตัว ที่มีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

ตาราง 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

Source ที่มา	องศาอิสระ df	ค่าประมาณของ		F
		ผลบวกกำลังสอง SS	ความแปรปรวน MS	
ระหว่างกลุ่ม	$k - 1$	SS_b	$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$	$\frac{MS_b}{MS_w}$
ภายในกลุ่ม	$n - k$	SS_w	$MS_w = \frac{SS_w}{n - k}$	
รวม	$n - 1$	SS_t		

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยที่	F	แทน	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม
	MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	SS_b	แทน	ผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	SS_w	แทน	ผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ สถิติ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่ **LSD** แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ **i** และ **j**

MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 สถิติ Brown-Forsythe (β) ใช้เปรียบเทียบทดสอบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละตัว ที่มีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ใช้สูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยค่า $MS_w = \left[\frac{n_1}{N} \right] S_i^2$

เมื่อ **β** แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน Brown-Forsythe

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

S_i² แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

Dunett T3 กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน

$$t = \frac{\bar{x}_i + \bar{x}_j}{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	$\bar{x}_i$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
	$\bar{x}_j$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างกลุ่ม i
	n_j	แทน	จำนวนตัวอย่างกลุ่ม j

2.4 สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ทำหน้าที่พยากรณ์ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปกับตัวแปรตาม 1 ตัว เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว (บุญชม ศรีสะอาด, 2543) จากสมการความถดถอยเชิงซ้อน ซึ่งมีพารามิเตอร์ $k+1$ ตัว คือ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_k$ การประมาณ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_k$ จะต้องใช้ข้อมูลตัวอย่างของตัวแปร $Y, x_1, x_2, x_3, \dots, x_k$ โดยใช้ตัวอย่างขนาด n จากสมการถดถอยเชิงซ้อน โดยมีสูตรดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_{i1} + \beta_2 x_{i2} + \dots + \beta_k x_{ik} + e \quad i \neq 1, 2, \dots, 3$$

เมื่อ	Y	แทน	ตัวแปรตาม (Dependent Variable)
	X	แทน	ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)
	β_0	แทน	ส่วนตัดแกน y หรือค่าของ y เมื่อ x มีค่าเท่ากับศูนย์
	e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่ม
	β_1	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Regression Coefficient)

3. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม

3.1 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (α -Coefficient) ของ Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) โดยมีสูตรดังนี้

$$Cronbach's\ Alpha\ (\alpha) = \frac{k \overline{Convariance} / \overline{Variance}}{1 + (1 - k) \overline{Convariance} / \overline{Variance}}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\frac{Convariance}{Variance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนระหว่างคำถามต่างๆ
		แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม



บทที่ 4

ผลการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของสมรรถนะของพนักงานส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร” ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t – Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F – Distribution
p-value	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ (Probability)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient)
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความอยู่รอดขององค์กร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 สมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ การจัดลำดับความสำคัญ ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร

สมมติฐานข้อที่ 2 สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ได้แก่ ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะเชิงดิจิทัล และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร

สมมติฐานข้อที่ 3 สมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ได้แก่ ภาวะความเป็นผู้นำ และความมั่นคงทางอารมณ์ ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลความรู้ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ และการจัดลำดับความสำคัญ แสดงผลในรูปแบบการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน

สมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการ			
1. มีการวางแผนในการทำงานแต่ละงาน	4.16	0.416	มาก
2. สามารถจัดการคนให้ตรงกับงานตามความถนัดได้	4.19	0.435	มาก
3. มีการตรวจสอบการทำงานให้ดำเนินไปอย่างถูกต้อง	4.32	0.497	มากที่สุด
4. มีการควบคุมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	4.34	0.515	มากที่สุด
ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการโดยรวม	4.25	0.274	มากที่สุด
ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ			
1. เรียงลำดับงานตามความสำคัญได้อย่างเหมาะสม	4.49	0.534	มากที่สุด
2. จัดสรรเวลาให้งานแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม	4.20	0.455	มากที่สุด
3. ดำเนินการได้ตามกรอบเวลาที่วางไว้	4.24	0.461	มากที่สุด
4. ทบทวนความถูกต้องของลำดับงานอยู่เสมอ	4.29	0.499	มากที่สุด
ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญโดยรวม	4.31	0.281	มากที่สุด

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อมีการควบคุมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และข้อมีการตรวจสอบการทำงานให้ดำเนินไปอย่างถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และ 4.32

ส่วนข้อสามารถจัดการคนให้ตรงกับงานตามความถนัดได้ และข้อมีการวางแผนในการทำงานแต่ละงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และ 4.16 ตามลำดับ

ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ ผู้ตอบแบบสอบถามมีสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อเรียงลำดับงานตามความสำคัญได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.49 รองลงมาคือ ข้อทบทวนความถูกต้องของลำดับงานอยู่เสมอ ข้อดำเนินการได้ตามกรอบเวลาที่วางไว้ และข้อจัดสรรเวลาให้งานแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 4.24 และ 4.20 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ประกอบด้วย ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะเชิงดิจิทัล และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต แสดงผลในรูปแบบการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน

สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น			
1.สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.22	0.445	มากที่สุด
2.สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้อย่างไม่ติดขัด	4.26	0.477	มากที่สุด
3.สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ๆได้	4.29	0.475	มากที่สุด
4.สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานกลุ่มใหม่ได้	4.34	0.515	มากที่สุด
ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่นโดยรวม	4.28	0.294	มากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม			
1.สามารถคิดวิธีการดำเนินงานแบบใหม่ที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น	4.49	0.525	มากที่สุด
2.สามารถคิดวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานได้	4.28	0.522	มากที่สุด
3.มีมุมมองในการทำงานที่แตกต่างจากแบบแผนปกติ	4.23	0.481	มากที่สุด
4.มีมุมมองการมองปัญหาที่หลากหลาย	4.34	0.503	มากที่สุด
ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมโดยรวม	4.33	0.329	มากที่สุด
ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์			
1.วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ถูกต้อง	4.47	0.514	มากที่สุด
2.ประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับได้อย่างถูกต้อง	4.20	0.471	มาก
3.ประเมินระยะเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.30	0.481	มากที่สุด
4.ประเมินความเหมาะสมของวิธีการทำงานได้	4.32	0.512	มากที่สุด
ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์โดยรวม	4.32	0.302	มากที่สุด
ทักษะเชิงดิจิทัล			
1.ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆในการทำงานได้	4.45	0.527	มากที่สุด
2.ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในการทำงานอย่างเหมาะสม	4.25	0.481	มากที่สุด
3.ใช้โปรแกรมขั้นพื้นฐานในการทำงานได้อย่างชำนาญ	4.34	0.477	มากที่สุด
4.สามารถสร้างเทคโนโลยีแบบใหม่เพื่อใช้ในการทำงานได้	4.33	0.498	มากที่สุด
ทักษะเชิงดิจิทัลโดยรวม	4.33	0.312	มากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต			
1.เรียนรู้งานใหม่นอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ	4.46	0.504	มากที่สุด
2.เรียนรู้การประยุกต์การใช้เทคโนโลยีกับการทำงาน	4.33	0.521	มากที่สุด
3.เรียนรู้วิธีการใหม่ๆในการปฏิบัติงาน	4.27	0.485	มากที่สุด
4.เสาะหาความรู้จากแหล่งภายนอกองค์กรอยู่เสมอ	4.28	0.504	มากที่สุด
ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยรวม	4.34	0.317	มากที่สุด

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณารายทักษะ พบว่า

ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ผู้ตอบแบบสอบถามมีสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่นโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานกลุ่มใหม่ได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือ ข้อสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ๆได้ ข้อสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้อย่างไม่ติดขัด และข้อสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆในการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 4.26 และ 4.22 ตามลำดับ

ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อสามารถคิดวิธีการดำเนินงานแบบใหม่ที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.49 รองลงมาคือ ข้อที่มีมุมมองการมองปัญหาที่หลากหลาย ข้อสามารถคิดวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานได้ และข้อที่มีมุมมองในการทำงานที่แตกต่างจากแบบแผนปกติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 4.28 และ 4.23 ตามลำดับ

ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุด

ทุกข้อ โดยข้อวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ถูกจุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.47 รองลงมาคือ ข้อประเมินความเหมาะสมของวิธีการทำงานได้ ข้อประเมินระยะเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม และข้อประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 4.30 และ 4.20 ตามลำดับ

ทักษะเชิงดิจิทัล ผู้ตอบแบบสอบถามมีสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะเชิงดิจิทัลโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทักษะเชิงดิจิทัลทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อใช้เทคโนโลยีใหม่ๆในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.45 รองลงมาคือ ข้อใช้โปรแกรมขั้นพื้นฐานในการทำงานได้อย่างชำนาญ ข้อสามารถสร้างเทคโนโลยีแบบใหม่เพื่อใช้ในการทำงานได้ และข้อประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในการทำงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 4.33 และ 4.25 ตามลำดับ

ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้ตอบแบบสอบถามมีสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อเรียนรู้งานใหม่ๆนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.46 รองลงมาคือ ข้อเรียนรู้การประยุกต์การใช้เทคโนโลยีกับการทำงาน ข้อเสาะหาความรู้จากแหล่งภายนอกองค์กร อยู่เสมอ และข้อเรียนรู้วิธีการใหม่ๆในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 4.28 และ 4.27 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ประกอบด้วย ภาวะความเป็นผู้นำ และความมั่นคงทางอารมณ์ แสดงผลในรูปแบบการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน

สมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ภาวะความเป็นผู้นำ			
1.สามารถถ่ายทอดคำสั่งไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง	4.26	0.450	มากที่สุด
2.สามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน	4.22	0.445	มากที่สุด
3.ได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา	4.32	0.492	มากที่สุด
4.มีความละเอียดรอบคอบ	4.33	0.501	มากที่สุด
5.สามารถตัดสินใจแทนผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเด็ดขาด	4.34	0.503	มากที่สุด
ภาวะความเป็นผู้นำโดยรวม	4.29	0.278	มากที่สุด
ความมั่นคงทางอารมณ์			
1.มีความสุขุมเยือกเย็นภายใต้สภาวะที่กดดัน	4.48	0.510	มากที่สุด
2.สามารถตัดสินใจได้โดยไม่มีอารมณ์หรืออคติเข้ามาเกี่ยวข้อง	4.24	0.502	มากที่สุด
3.สามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีเหตุการณ์ไม่คาดฝันเกิดขึ้น	4.26	0.485	มากที่สุด
4.สามารถแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากเรื่องงานได้	4.28	0.504	มากที่สุด
5.มีวิธีในการผ่อนคลายอารมณ์ตัวเองได้อย่างเหมาะสม	4.32	0.485	มากที่สุด
ความมั่นคงทางอารมณ์โดยรวม	4.32	0.305	มากที่สุด

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ภาวะความเป็นผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามมีสมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ภาวะความเป็นผู้นำโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีภาวะความเป็นผู้นำทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่สามารถตัดสินใจแทนผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเด็ดขาด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือ ข้อมีความละเอียดรอบคอบ ข้อได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อสามารถถ่ายทอดคำสั่งไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง และข้อสามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 4.32 4.26 และ 4.22 ตามลำดับ

ความมั่นคงทางอารมณ์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีสมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ความมั่นคงทางอารมณ์โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความมั่นคงทางอารมณ์ทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อมีความสุขเยือกเย็นภายใต้สภาวะที่กดดัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.48 รองลงมาคือ ข้อมีวิธีการผ่อนคลายอารมณ์ตัวเองได้อย่างเหมาะสม ข้อสามารถแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากเรื่องงานได้ ข้อสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีเหตุการณ์ไม่คาดฝันเกิดขึ้น และข้อสามารถตัดสินใจได้โดยไม่มีอารมณ์หรืออคติเข้ามาเกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 4.28 4.26 และ 4.24 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความอยู่รอดขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความอยู่รอดขององค์กร ประกอบด้วย ประสิทธิภาพขององค์กร การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง และความได้เปรียบทางการแข่งขัน แสดงผลในรูปแบบการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความอยู่รอดขององค์กร

ความอยู่รอดขององค์กร	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ประสิทธิภาพขององค์กร			
1.บริษัทของท่านมีผลประกอบการด้านกำไรสุทธิที่สูงขึ้น	4.29	0.473	มากที่สุด
2.บริษัทของท่านมีส่วนแบ่งทางการตลาดที่สูงขึ้น	4.23	0.443	มากที่สุด
3.ลูกค้าของบริษัทท่านมีความพึงพอใจในการดำเนินงานของบริษัท	4.24	0.475	มากที่สุด
4.บริษัทของท่านมีการปรับปรุง/แก้ไขกระบวนการทำงานเพื่อให้ดำเนินงานได้อย่างราบรื่น	4.27	0.493	มากที่สุด
5.บริษัทของท่านมีการวัดผลการทำงานของพนักงานอยู่เป็นประจำ	4.30	0.514	มากที่สุด
ประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม	4.27	0.287	มากที่สุด
การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง			
1.บริษัทของท่านมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่อสภาวะวิกฤตต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.50	0.515	มากที่สุด
2.พนักงานภายในบริษัทของท่านเห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงต่อสิ่งใหม่ๆที่จะเกิดขึ้นภายในบริษัท	4.30	0.498	มากที่สุด
3.บริษัทของท่านมีการนำข้อเสนอแนะของลูกค้ามาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาบริษัท	4.22	0.471	มากที่สุด
4.บริษัทของท่านมีการอบรมชี้แจงแก่พนักงานเพื่อให้สามารถทำงานในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างราบรื่น	4.26	0.476	มากที่สุด
5.บริษัทของท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุง แก้ไข หรือปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายใน	4.33	0.491	มากที่สุด
การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยรวม	4.32	0.303	มากที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

ความอยู่รอดขององค์กร	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ความได้เปรียบทางการแข่งขัน			
1.บริษัทของท่านมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.45	0.522	มากที่สุด
2.บริษัทของท่านสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้เป็นอย่างดี	4.24	0.511	มากที่สุด
3.บริษัทของท่านสามารถจัดการกับต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานได้ดีกว่าคู่แข่ง	4.21	0.493	มากที่สุด
4.บริษัทของท่านมีสินค้า/บริการที่มีความโดดเด่นกว่าคู่แข่ง	4.24	0.490	มากที่สุด
5.บริษัทของท่านสามารถสร้างกลยุทธ์ใหม่ๆเพื่อนำมาต่อสู้กับคู่แข่งได้อย่างเหมาะสม	4.32	0.495	มากที่สุด
ความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยรวม	4.23	0.308	มากที่สุด

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความอยู่รอดขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ประสิทธิผลขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความอยู่รอดขององค์กรด้านประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิผลขององค์กรทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อบริษัทของท่านมีการวัดผลการทำงานของพนักงานอยู่เป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือ ข้อบริษัทของท่านมีผลประกอบการด้านกำไรสุทธิที่สูงขึ้น ข้อบริษัทของท่านมีการปรับปรุง/แก้ไขกระบวนการทำงานเพื่อให้ดำเนินงานได้อย่างราบรื่น ข้อลูกค้าของบริษัทท่านมีความพึงพอใจในการดำเนินงานของบริษัท และข้อบริษัทของท่านมีส่วนแบ่งทางการตลาดที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 4.27 4.24 และ 4.23 ตามลำดับ

การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความอยู่รอดขององค์กร ด้านการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อบริษัทของท่านมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่อสภาวะวิกฤตต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ ข้อบริษัทของท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุง แก้ไข หรือปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายใน ข้อพนักงานภายในบริษัทของ

ท่านเห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงต่อสิ่งใหม่ๆที่จะเกิดขึ้นภายในบริษัท ข้อบริษัทของท่านมีการอบรม/ชี้แจงแก่พนักงานเพื่อให้สามารถทำงานในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างราบรื่น และข้อบริษัทของท่านมีการนำข้อเสนอแนะของลูกค้ามาใช้ปรับปรุงและพัฒนาบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 4.30 4.26 และ 4.22 ตามลำดับ

ความได้เปรียบทางการแข่งขัน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความอยู่รอดขององค์กร ด้านความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อบริษัทของท่านมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.45 รองลงมาคือ ข้อบริษัทของท่านสามารถสร้างกลยุทธ์ใหม่ๆเพื่อนำมาต่อสู้กับคู่แข่งได้อย่างเหมาะสม ข้อบริษัทของท่านสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้เป็นอย่างดี ข้อบริษัทของท่านมีสินค้า/บริการที่มีความโดดเด่นกว่าคู่แข่ง และข้อบริษัทของท่านสามารถจัดการกับต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานได้ดีกว่าคู่แข่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 4.24 4.24 และ 4.21 ตามลำดับ

ส่วนที่2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 สมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ การจัดลำดับความสำคัญ ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร

H_0 : สมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ การจัดลำดับความสำคัญ ไม่ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร

H_1 : สมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ การจัดลำดับความสำคัญ ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยกำหนดตัวแปร ดังนี้

x_1	แทน	ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ
x_{11}	แทน	มีการวางแผนในการทำงานแต่ละงาน
x_{12}	แทน	สามารถจัดการคนให้ตรงกับงานตามความถนัดได้
x_{13}	แทน	มีการตรวจสอบการทำงานให้ดำเนินไปอย่างถูกต้อง

X_{14}	แทน	มีการควบคุมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
X_2	แทน	ความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ
X_{21}	แทน	เรียงลำดับงานตามความสำคัญได้อย่างเหมาะสม
X_{22}	แทน	จัดสรรเวลาให้งานแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม
X_{23}	แทน	ดำเนินการได้ตามกรอบเวลาที่วางไว้
X_{24}	แทน	ทบทวนความถูกต้องของลำดับงานอยู่เสมอ
y_1	แทน	ความอยู่รอดขององค์กร

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ความอยู่รอดขององค์กร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
Regression	7.726	2	3.863	99.992*	<0.001
Residual	15.337	397	.039		
Total	23.063	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของความอยู่รอดขององค์กร พบว่า มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า สมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน อย่างน้อย 1 ด้าน มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้ดังนี้

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter

ตัวแปร	B	SE	t	p-value
ค่าคงที่	1.595	0.192	8.298*	<0.001
ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ	0.275	0.037	7.394*	<0.001
ความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ	0.355	0.036	9.796*	<0.001
R = 0.579 Adjust R ² = 0.332				
R ² = 0.335 SE = 0.196				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความอยู่รอดขององค์กร พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ และความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ สามารถรวมทำนายความอยู่รอดขององค์กรได้ร้อยละ 33.2 (Adjust R² = 0.332)

ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่สามารถรวมทำนายมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$y_1 = 1.595 + 0.275x_1 + 0.355x_2$$

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่รอดขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ได้แก่ ค่าคงที่ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ(x_1) และความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ(x_2) เป็นปัจจัยที่กำหนดความอยู่รอดขององค์กร (y_1) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ ดังนี้

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงานทุกด้านมีค่าคงที่ ความอยู่รอดขององค์กรจะเท่ากับ 2.177 หน่วย ทั้งนี้

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ(x_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร(y_1) เพิ่มขึ้น 0.275 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญมีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ(x_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร(y_1) เพิ่มขึ้น 0.355 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดการมีค่าคงที่

เนื่องจาก สมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ทั้งความรู้เกี่ยวกับการจัดการ และความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของความอยู่รอดขององค์กร ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการ และด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญเป็นรายข้อ ดังตารางที่...

ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ความอยู่รอดขององค์กร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
Regression	4.246	4	1.062	22.283 [*]	<0.001
Residual	18.817	395	0.048		
Total	23.063	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของความอยู่รอดขององค์กร พบว่า มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง(H₁) หมายความว่า สมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ อย่างน้อย 1 ข้อ มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้ดังนี้

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter

ตัวแปร	B	SE	t	p-value
ค่าคงที่	2.773	0.175	15.885*	<0.001
มีการวางแผนในการทำงานแต่ละงาน	0.069	0.026	2.622*	0.009
สามารถจัดการคนให้ตรงกับงานตาม				
ความถนัดได้	0.086	0.026	3.293*	0.001
มีการตรวจสอบการทำงานให้ดำเนิน				
ไปอย่างถูกต้อง	0.068	0.023	2.952*	0.003
มีการควบคุมการทำงานให้มี				
ประสิทธิภาพ	0.133	0.022	6.118*	<0.001
R = 0.429 Adjust R ² = 0.176 R ² = 0.184 SE = 0.218				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความอยู่รอดขององค์กร พบว่า สมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ ข้อมีการวางแผนในการทำงานแต่ละงาน ข้อสามารถจัดการคนให้ตรงกับงานตามความถนัดได้ ข้อมีการตรวจสอบการทำงานให้ดำเนินไปอย่างถูกต้อง และข้อมีการควบคุมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถร่วมทำนายความอยู่รอดขององค์กรได้ร้อยละ 17.6 (Adjust R² = 0.176)

ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$y_1 = 2.773 + 0.133 x_{14} + 0.086 x_{12} + 0.069 x_{11} + 0.068 x_{13}$$

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่รอดขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ค่าคงที่ ข้อมีการวางแผนในการทำงานแต่ละงาน (x_{11}) ข้อสามารถจัดการคนให้ตรงกับงานตามความถนัดได้ (x_{12}) ข้อมีการตรวจสอบการทำงานให้ดำเนินไปอย่างถูกต้อง (x_{13}) และข้อมีการ

ควบคุมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (x_{14}) เป็นปัจจัยที่กำหนดความอยู่รอดขององค์กร (y_1) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ ดังนี้

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ ทุกข้อ มีค่าคงที่ ความอยู่รอดขององค์กรจะเท่ากับ 2.773 ทั้งนี้

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ ข้อมีการวางแผนในการทำงานแต่ละงาน (x_{11}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.069 ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ ข้ออื่น ๆ มีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ ข้อสามารถจัดการคนให้ตรงกับงานตามความถนัดได้ (x_{12}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.086 ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ ข้ออื่น ๆ มีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ ข้อมีการตรวจสอบการทำงานให้ดำเนินไปอย่างถูกต้อง (x_{13}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.068 ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ ข้ออื่น ๆ มีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ ข้อมีการควบคุมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (x_{14}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.133 ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ ข้ออื่น ๆ มีค่าคงที่

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ความอยู่รอดขององค์กร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
Regression	6.575	4	1.644	39.382*	<0.001
Residual	16.488	395	0.042		
Total	23.063	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของความอยู่รอดขององค์กร พบว่า มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H1) หมายความว่า สมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ อย่างน้อย 1 ข้อ มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้ดังนี้

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter

ตัวแปร	B	SE	t	p-value
ค่าคงที่	2.512	0.158	15.892*	<0.001
เรียงลำดับงานตามความสำคัญได้ อย่างเหมาะสม	0.186	0.019	9.613*	<0.001
จัดสรรเวลาให้งานแต่ละงานได้อย่าง เหมาะสม	0.061	0.023	2.652*	0.008
ดำเนินการได้ตามกรอบเวลาที่วางไว้	0.070	0.023	3.004*	0.003
ทบทวนความถูกต้องของลำดับงาน อยู่เสมอ	0.092	0.021	4.424*	<0.001
R = 0.534 Adjust R ² = 0.278				
R ² = 0.285 SE = 0.204				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความอยู่รอดขององค์กร พบว่า สมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ ข้อเรียงลำดับงานตามความสำคัญ ได้อย่างเหมาะสม ข้อจัดสรรเวลาให้งานแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม ข้อดำเนินการได้ตามกรอบเวลาที่วางไว้ และข้อทบทวนความถูกต้องของลำดับงานอยู่เสมอ สามารถร่วมทำนายความอยู่รอดขององค์กร ได้ร้อยละ 27.8(Adjust R² = 0.278)

ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$y_1 = 2.512 + 0.186 x_{21} + 0.092 x_{24} + 0.070 x_{23} + 0.061 x_{22}$$

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่รอดขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ค่าคงที่ ข้อเรียงลำดับงานตามความสำคัญได้อย่างเหมาะสม (x_{21}) ข้อจัดสรรเวลาให้งานแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม (x_{22}) ข้อดำเนินการได้ตามกรอบเวลาที่วางไว้ (x_{23}) และข้อทบทวนความถูกต้องของลำดับงานอยู่เสมอ (x_{24}) เป็นปัจจัยที่กำหนดความอยู่รอดขององค์กร (y_1) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ ดังนี้

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ ทุกข้อมีค่าคงที่ ความอยู่รอดขององค์กรจะเท่ากับ 2.512 ทั้งนี้

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ ข้อเรียงลำดับงานตามความสำคัญได้อย่างเหมาะสม (x_{21}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร(y_1) เพิ่มขึ้น 0.186 ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ ข้อจัดสรรเวลาให้งานแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม (x_{22}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร(y_1) เพิ่มขึ้น 0.061 ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ ข้อดำเนินการได้ตามกรอบเวลาที่วางไว้ (x_{23}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร(y_1) เพิ่มขึ้น 0.070 ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ ข้อทบทวนความถูกต้องของลำดับงานอยู่เสมอ (x_{24}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.092 ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

สมมติฐานข้อที่ 2 สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ได้แก่ ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะเชิงดิจิทัล และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร

H_0 : สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ได้แก่ ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะเชิงดิจิทัล และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

H_1 : สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ได้แก่ ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะเชิงดิจิทัล และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยกำหนดตัวแปร ดังนี้

X_1	แทน	ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น
X_{11}	แทน	สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆในการทำงานได้อย่างเหมาะสม
X_{12}	แทน	สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้อย่างไม่ติดขัด
X_{13}	แทน	สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ๆได้
X_{14}	แทน	สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานกลุ่มใหม่ได้
X_2	แทน	ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
X_{21}	แทน	สามารถคิดวิธีการดำเนินงานแบบใหม่ที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น
X_{22}	แทน	สามารถคิดวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานได้
X_{23}	แทน	มีมุมมองในการทำงานที่แตกต่างจากแบบแผนปกติ
X_{24}	แทน	มีมุมมองการมองปัญหาที่หลากหลาย
X_3	แทน	ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์
X_{31}	แทน	วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ถูกต้อง
X_{32}	แทน	ประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับได้อย่างถูกต้อง
X_{33}	แทน	ประเมินระยะเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม
X_{34}	แทน	ประเมินความเหมาะสมของวิธีการทำงานได้
X_4	แทน	ทักษะเชิงดิจิทัล
X_{41}	แทน	ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆในการทำงานได้
X_{42}	แทน	ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในการทำงานอย่างเหมาะสม
X_{43}	แทน	ใช้โปรแกรมขั้นพื้นฐานในการทำงานได้อย่างชำนาญ
X_{44}	แทน	สามารถสร้างเทคโนโลยีแบบใหม่เพื่อใช้ในการทำงานได้

X_5	แทน	ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต
X_{51}	แทน	สามารถสร้างเทคโนโลยีแบบใหม่เพื่อใช้ในการทำงานได้
X_{52}	แทน	เรียนรู้การประยุกต์การใช้เทคโนโลยีกับการทำงาน
X_{53}	แทน	เรียนรู้วิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน
X_{54}	แทน	เสาะหาความรู้จากแหล่งภายนอกองค์กรอยู่เสมอ
Y_1	แทน	ความอยู่รอดขององค์กร

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ความอยู่รอดขององค์กร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
Regression	13.776	5	2.755	116.891*	<0.001
Residual	9.287	394	0.024		
Total	23.063	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของความอยู่รอดขององค์กร พบว่า มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน อย่างน้อย 1 ด้าน มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้ดังนี้

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter

ตัวแปร	B	SE	t	p-value
ค่าคงที่	0.953	0.141	6.752 [*]	<0.001
ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น	0.105	0.032	3.306 [*]	0.001
ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	0.097	0.030	3.287 [*]	0.001
ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์	0.240	0.034	7.159 [*]	<0.001
ทักษะเชิงดิจิทัล	0.184	0.032	5.844 [*]	<0.001
ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต	0.146	0.032	4.620 [*]	<0.001
R = 0.773 Adjust R ² = 0.592 R ² = 0.597 SE = 0.154				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความอยู่รอดขององค์กร พบว่า ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะเชิงดิจิทัล และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถรวมทำนายความอยู่รอดขององค์กรได้ร้อยละ 59.2 (Adjust R² = 0.592)

ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่สามารถรวมทำนายมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$y_1 = 0.953 + 0.240x_3 + 0.184x_4 + 0.146x_5 + 0.105x_1 + 0.097x_2$$

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่รอดขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ได้แก่ ค่าคงที่ ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น (x_1) ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (x_2) ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ (x_3) ทักษะเชิงดิจิทัล (x_4) และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (x_5) เป็นปัจจัยที่กำหนดความอยู่รอดขององค์กร (y_1) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ ดังนี้

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงานทุกด้านมีค่าคงที่ ความอยู่รอดขององค์กรจะเท่ากับ 0.953 หน่วย ทั้งนี้

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น (x_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.105 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงานทักษะอื่นๆ มีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (x_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.097 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงานทักษะอื่นๆ มีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ (x_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.240 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงานทักษะอื่นๆ มีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะเชิงดิจิทัล (x_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.184 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงานทักษะอื่นๆ มีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (x_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.146 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงานทักษะอื่นๆ มีค่าคงที่

เนื่องจาก สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทั้งทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะเชิงดิจิทัล และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของความอยู่รอดขององค์กร ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการ และด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญเป็นรายข้อ ดังตารางที่...

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ความอยู่รอดขององค์กร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
Regression	6.256	4	1.564	36.761*	<0.001
Residual	16.806	395	.043		
Total	23.063	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของความอยู่รอดขององค์กร พบว่า มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น อย่างน้อย 1 ข้อ มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้ดังนี้

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter

ตัวแปร	B	SE	t	p-value
ค่าคงที่	2.519	0.152	16.612 [*]	<0.001
สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ต่างๆในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	0.086	0.024	3.582 [*]	<0.001
สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ อย่างไม่ติดขัด	0.100	0.022	4.504 [*]	<0.001
สามารถปรับตัวเข้ากับ สภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ๆได้	0.087	0.023	3.846 [*]	<0.001
สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มใหม่ได้	0.140	0.021	6.635 [*]	<0.001
R = 0.521 Adjust R ² = 0.264				
R ² = 0.271 SE = 0.206				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความอยู่รอดขององค์กร พบว่า สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ข้อสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ข้อสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้อย่างไม่ติดขัด ข้อสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ๆได้ และข้อสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานกลุ่มใหม่ได้ สามารถร่วมทำนายความอยู่รอดขององค์กรได้ร้อยละ 26.4(Adjust R² = 0.264)

ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$y_1 = 2.519 + 0.140 x_{14} + 0.100 x_{12} + 0.087 x_{13} + 0.086 x_{11}$$

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่รอดขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ค่าคงที่ ข้อสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆในการทำงานได้อย่างเหมาะสม (x_{11}) ข้อสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้อย่างไม่ติดขัด (x_{12}) ข้อสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ๆได้ (x_{13}) และข้อสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานกลุ่มใหม่ได้ (x_{14}) เป็นปัจจัยที่กำหนดความอยู่รอดขององค์กร (y_1) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ ดังนี้

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ทุกข้อมีค่าคงที่ ความอยู่รอดขององค์กรจะเท่ากับ 2.519 ทั้งนี้

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ข้อสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆในการทำงานได้อย่างเหมาะสม (x_{11}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.086 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ข้อสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้อย่างไม่ติดขัด (x_{12}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.100 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ข้อสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ๆได้ (x_{13}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.087 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ข้อสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานกลุ่มใหม่ได้ (x_{14}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.140 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

ตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ความอยู่รอดขององค์กร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
Regression	7.532	4	1.883	47.895 [*]	<0.001
Residual	15.531	395	0.039		
Total	23.063	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของความอยู่รอดขององค์กร พบว่า มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม อย่างน้อย 1 ข้อ มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้ดังนี้

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter

ตัวแปร	B	SE	t	p-value
ค่าคงที่	2.575	0.131	19.667 [*]	<0.001
สามารถคิดวิธีการดำเนินงานแบบใหม่ที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น	0.160	0.020	7.865 [*]	<0.001
สามารถคิดวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานได้	0.093	0.020	4.707 [*]	<0.001
มีมุมมองในการทำงานที่แตกต่างจากแบบแผนปกติ	0.045	0.022	2.027 [*]	0.043
มีมุมมองการมองปัญหาที่หลากหลาย	0.095	0.021	4.484 [*]	<0.001
R = 0.571 Adjust R ² = 0.320				
R ² = 0.327 SE = 0.198				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความอยู่รอดขององค์กร พบว่า สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ข้อสมมติวิธีดำเนินการดำเนินงานแบบใหม่ที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น ข้อสมมติวิธีป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานได้ ข้อมีมุมมองในการทำงานที่แตกต่างจากแบบแผนปกติ และข้อมีมุมมองการมองปัญหาที่หลากหลาย สามารถร่วมทำนายความอยู่รอดขององค์กรได้ร้อยละ 26.4 (Adjust $R^2 = 0.264$)

ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$y_1 = 2.575 + 0.160 x_{21} + 0.095 x_{24} + 0.093 x_{22} + 0.045 x_{23}$$

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่รอดขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ค่าคงที่ ข้อสมมติวิธีดำเนินการดำเนินงานแบบใหม่ที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น (x_{21}) ข้อสมมติวิธีป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานได้ (x_{22}) ข้อมีมุมมองในการทำงานที่แตกต่างจากแบบแผนปกติ (x_{23}) และข้อมีมุมมองการมองปัญหาที่หลากหลาย (x_{24}) เป็นปัจจัยที่กำหนดความอยู่รอดขององค์กร (y_1) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ ดังนี้

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทุกข้อมีค่าคงที่ ความอยู่รอดขององค์กรจะเท่ากับ 2.575 ทั้งนี้

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ข้อสมมติวิธีดำเนินการดำเนินงานแบบใหม่ที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น (x_{21}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.160 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ข้อสมมติวิธีป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานได้ (x_{22}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.093 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ข้อมีมุมมองในการทำงานที่แตกต่างจากแบบแผนปกติ (x_{23}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.045 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ข้อที่มีมุมมองการมองปัญหาที่หลากหลาย (x_{24}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.095 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ความอยู่รอดขององค์กร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
Regression	10.124	4	2.531	77.264 [*]	<0.001
Residual	12.939	395	0.033		
Total	23.063	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของความอยู่รอดขององค์กร พบว่า มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ อย่างน้อย 1 ข้อ มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้ดังนี้

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter

ตัวแปร	B	SE	t	p-value
ค่าคงที่	2.054	0.130	15.774 [*]	<0.001
วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ถูกจุด	0.169	0.018	9.323 [*]	<0.001
ประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับได้อย่างถูกต้อง	0.105	0.020	5.278 [*]	<0.001
ประเมินระยะเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	0.098	0.020	4.997 [*]	<0.001
ประเมินความเหมาะสมของวิธีการทำงานได้	0.144	0.018	7.859 [*]	<0.001
R = 0.663 Adjust R ² = 0.433 R ² = 0.439 SE = 0.181				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความอยู่รอดขององค์กร พบว่า สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ข้อวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ถูกจุด ข้อประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับได้อย่างถูกต้อง ข้อประเมินระยะเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม และข้อประเมินความเหมาะสมของวิธีการทำงานได้ สามารถร่วมทำนายความอยู่รอดขององค์กรได้ร้อยละ 43.3 (Adjust R² = 0.433)

ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$y_1 = 2.054 + 0.169 x_{31} + 0.144 x_{34} + 0.105 x_{32} + 0.098 x_{33}$$

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่รอดขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ค่าคงที่ ข้อวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ถูกจุด (x_{31}) ข้อประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับได้อย่างถูกต้อง (x_{32}) ข้อประเมินระยะเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม (x_{33}) และข้อประเมินความเหมาะสมของวิธีการทำงานได้ (x_{34}) เป็นปัจจัยที่กำหนดความอยู่รอดขององค์กร (y_1) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ ดังนี้

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ทุกข้อมีค่าคงที่ ความอยู่รอดขององค์กรจะเท่ากับ 2.054 ทั้งนี้

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ข้อวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ถูกจุด (x_{31}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.169 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ข้อประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับได้อย่างถูกต้อง (x_{32}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.105 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ข้อประเมินระยะเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม (x_{33}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.098 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ข้อประเมินความเหมาะสมของวิธีการทำงานได้ (x_{34}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.144 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ความอยู่รอดขององค์กร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
Regression	8.812	4	2.203	61.058 [*]	<0.001
Residual	14.251	395	.036		
Total	23.063	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของความอยู่รอดขององค์กร พบว่า มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะเชิงดิจิทัล อย่างน้อย 1 ข้อ มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้ดังนี้

ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter

ตัวแปร	B	SE	t	p-value
ค่าคงที่	2.278	0.134	17.048 [*]	<0.001
ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆในการทำงานได้	0.142	0.019	7.344 [*]	<0.001
ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ใน การทำงานอย่างเหมาะสม	0.100	0.020	4.916 [*]	<0.001
ใช้โปรแกรมขั้นพื้นฐานในการทำงานได้ อย่างชำนาญ	0.089	0.021	4.256 [*]	<0.001
สามารถสร้างเทคโนโลยีแบบใหม่เพื่อ ใช้ในการทำงานได้	0.133	0.020	0.275 [*]	<0.001
R = 0.618		Adjust R ² = 0.376		
R ² = 0.382		SE = 0.189		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความอยู่รอดขององค์กร พบว่า สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะเชิงดิจิทัล ข้อใช้เทคโนโลยีใหม่ๆในการทำงานได้ ข้อประยุกต์ใช้

เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในการทำงานอย่างเหมาะสม ข้อใช้โปรแกรมขั้นพื้นฐานในการทำงานได้อย่างชำนาญ และข้อสามารถสร้างเทคโนโลยีแบบใหม่เพื่อใช้ในการทำงานได้ สามารถร่วมทำนายความอยู่รอดขององค์กรได้ร้อยละ 37.6 ($\text{Adjust } R^2 = 0.376$)

ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$y_1 = 2.278 + 0.142 x_{41} + 0.133 x_{44} + 0.100x_{42} + 0.089x_{43}$$

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่รอดขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ค่าคงที่ ข้อใช้เทคโนโลยีใหม่ๆในการทำงานได้ (x_{41}) ข้อประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในการทำงานอย่างเหมาะสม (x_{42}) ข้อใช้โปรแกรมขั้นพื้นฐานในการทำงานได้อย่างชำนาญ (x_{43}) และข้อสามารถสร้างเทคโนโลยีแบบใหม่เพื่อใช้ในการทำงานได้ (x_{44}) เป็นปัจจัยที่กำหนดความอยู่รอดขององค์กร (y_1) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ ดังนี้

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะเชิงดิจิทัล ทุกข้อมีค่าคงที่ความอยู่รอดขององค์กรจะเท่ากับ 2.278 ทั้งนี้

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะเชิงดิจิทัล ข้อใช้เทคโนโลยีใหม่ๆในการทำงานได้ (x_{41}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.142 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะเชิงดิจิทัล ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะเชิงดิจิทัล ข้อประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในการทำงานอย่างเหมาะสม (x_{42}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.100 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะเชิงดิจิทัล ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะเชิงดิจิทัล ข้อใช้โปรแกรมขั้นพื้นฐานในการทำงานได้อย่างชำนาญ (x_{43}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.089 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะเชิงดิจิทัล ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะเชิงดิจิทัล ข้อสามารถสร้างเทคโนโลยีแบบใหม่เพื่อใช้ในการทำงานได้ (x_{44}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร

(y_1) เพิ่มขึ้น 0.133 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะเชิงดิจิทัล ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ความอยู่รอดขององค์กร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
Regression	8.726	4	2.181	60.098*	<0.001
Residual	14.337	395	0.036		
Total	23.063	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของความอยู่รอดขององค์กร พบว่า มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างน้อย 1 ข้อ มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้ดังนี้

ตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์ความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter

ตัวแปร	B	SE	t	p-value
ค่าคงที่	2.331	0.131	17.801 [*]	<0.001
เรียนรู้งานใหม่นอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ	0.170	0.020	8.532 [*]	<0.001
เรียนรู้การประยุกต์การใช้เทคโนโลยีกับการทำงาน	0.068	0.019	3.516 [*]	<0.001
เรียนรู้วิธีการใหม่ๆในการปฏิบัติงาน	0.071	0.021	3.420 [*]	0.001
เสาะหาความรู้จากแหล่งภายนอกองค์กรอยู่เสมอ	0.143	0.020	0.299 [*]	<0.001
R = 0.615 Adjust R ² = 0.372				
R ² = 0.378 SE = 0.191				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความอยู่รอดขององค์กร พบว่า สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ข้อเรียนรู้งานใหม่นอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ ข้อเรียนรู้การประยุกต์การใช้เทคโนโลยีกับการทำงาน ข้อเรียนรู้วิธีการใหม่ๆในการปฏิบัติงาน และข้อเสาะหาความรู้จากแหล่งภายนอกองค์กรอยู่เสมอ สามารถร่วมทำนายความอยู่รอดขององค์กรได้ร้อยละ 37.2 (Adjust R² = 0.372)

ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$y_1 = 2.331 + 0.170 x_{51} + 0.143 x_{54} + 0.071 x_{53} + 0.068 x_{52}$$

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่รอดขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ค่าคงที่ ข้อเรียนรู้งานใหม่นอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ (x_{51}) ข้อเรียนรู้การประยุกต์การใช้เทคโนโลยีกับการทำงาน (x_{52}) ข้อเรียนรู้วิธีการใหม่ๆในการปฏิบัติงาน (x_{53}) และข้อเสาะหาความรู้จากแหล่งภายนอกองค์กรอยู่เสมอ (x_{54}) เป็นปัจจัยที่กำหนดความอยู่รอดขององค์กร (y_1) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ ดังนี้

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทุกข้อ มีค่าคงที่ ความอยู่รอดขององค์กรจะเท่ากับ 2.331 ทั้งนี้

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ข้อ เรียนรู้งานใหม่ๆนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ (x_{51}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.170 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะเชิงดิจิทัล ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ข้อ เรียนรู้การประยุกต์การใช้เทคโนโลยีกับการทำงาน (x_{52}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.068 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะเชิงดิจิทัล ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ข้อ เรียนรู้วิธีการใหม่ๆในการปฏิบัติงาน (x_{53}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.071 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะเชิงดิจิทัล ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ข้อ เสาะหาความรู้จากแหล่งภายนอกองค์กรอยู่เสมอ (x_{54}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.143 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะเชิงดิจิทัล ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

สมมติฐานข้อที่ 3 สมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ได้แก่ ภาวะความเป็นผู้นำ และความมั่นคงทางอารมณ์ ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร

H_0 : สมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ได้แก่ ภาวะความเป็นผู้นำ และความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร

H_1 : สมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ได้แก่ ภาวะความเป็นผู้นำ และความมั่นคงทางอารมณ์ ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ให้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยกำหนดตัวแปร ดังนี้

x_1	แทน	ภาวะความเป็นผู้นำ
x_{11}	แทน	สามารถถ่ายทอดคำสั่งไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง
x_{12}	แทน	สามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน
x_{13}	แทน	ได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา
x_{14}	แทน	มีความละเอียดรอบคอบ
x_{15}	แทน	สามารถตัดสินใจแทนผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเด็ดขาด
x_2	แทน	ความมั่นคงทางอารมณ์
x_{21}	แทน	มีความสุขุมเยือกเย็นภายใต้สภาวะที่กดดัน
x_{22}	แทน	สามารถตัดสินใจได้โดยไม่มีอารมณ์หรืออคติเข้ามาเกี่ยวข้อง
x_{23}	แทน	สามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีเหตุการณ์ไม่คาดฝันเกิดขึ้น
x_{24}	แทน	สามารถแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากเรื่องงานได้
x_{25}	แทน	มีวิธีในการผ่อนคลายอารมณ์ตัวเองได้อย่างเหมาะสม
y_1	แทน	ความอยู่รอดขององค์กร

ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ความอยู่รอดขององค์กร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
Regression	11.622	2	5.811	201.640 [*]	<0.001
Residual	11.441	397	.029		
Total	23.063	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของความอยู่รอดขององค์กร พบว่า มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า สมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน อย่างน้อย 1 ด้าน มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้ ดังนี้

ตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter

ตัวแปร	B	SE	t	p-value
ค่าคงที่	1.329	0.152	8.755*	<0.001
ภาวะความเป็นผู้นำ	0.273	0.033	8.238*	<0.001
ความมั่นคงทางอารมณ์	0.415	0.030	13.749*	<0.001
R = 0.710		Adjust R ² = 0.501		
R ² = 0.504		SE = 0.169		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความอยู่รอดขององค์กร พบว่า ภาวะความเป็นผู้นำ และ ความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถร่วมทำนายความอยู่รอดขององค์กรได้ร้อยละ 50.1 (Adjust R² = 0.501)

ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$y_1 = 1.329 + 0.415x_2 + 0.273x_1$$

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่รอดขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ได้แก่ ค่าคงที่ ภาวะความเป็นผู้นำ (x_1) และความมั่นคงทางอารมณ์ (x_2) เป็นปัจจัยที่กำหนดความอยู่รอดขององค์กร (y_1) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ ดังนี้

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ทุกด้านมีค่าคงที่ ความอยู่รอดขององค์กรจะเท่ากับ 1.329 หน่วย ทั้งนี้

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ภาวะความเป็นผู้นำ (x_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.273 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญมีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ (x_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.415 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดการมีค่าคงที่

เนื่องจาก สมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ทั้งภาวะความเป็นผู้นำ และความมั่นคงทางอารมณ์ มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของความอยู่รอดขององค์กร ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการ และด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญเป็นรายข้อ ดังตาราง 27

ตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ความอยู่รอดขององค์กร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
Regression	6.803	5	1.361	32.971 [*]	<0.001
Residual	16.260	394	.041		
Total	23.063	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของความอยู่รอดขององค์กร พบว่า มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H1) หมายความว่า สมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ภาวะความเป็นผู้นำ อย่างน้อย 1 ข้อ มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้ดังนี้

ตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์ความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter

ตัวแปร	B	SE	t	p-value
ค่าคงที่	2.451	0.159	15.417*	<0.001
สามารถถ่ายทอดคำสั่งไปยัง ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง	0.039	0.023	1.678	0.094
สามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน	0.036	0.024	1.514	0.131
ได้รับการยอมรับจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา	0.123	0.022	5.618*	<0.001
มีความละเอียดรอบคอบ	0.128	0.021	6.006*	<0.001
สามารถตัดสินใจแทน ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเด็ดขาด	0.101	0.021	4.760*	<0.001
R = 0.543 Adjust R ² = 0.286				
R ² = 0.295 SE = 0.203				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความอยู่รอดขององค์กร พบว่า สมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ภาวะความเป็นผู้นำ ข้อได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อมีความละเอียดรอบคอบ และข้อสามารถตัดสินใจแทนผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเด็ดขาด สามารถร่วมทำนายความอยู่รอดขององค์กรได้ร้อยละ 28.6 (Adjust R² = 0.286)

ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$y_1 = 2.451 + 0.128 x_{14} + 0.123x_{13} + 0.101x_{15}$$

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่รอดขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ค่าคงที่ ข้อได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา (x_{13}) ข้อมีความละเอียดรอบคอบ (x_{14}) และข้อสามารถตัดสินใจแทนผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเด็ดขาด (x_{15}) เป็นปัจจัยที่กำหนดความอยู่รอดขององค์กร (y_1) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ ดังนี้

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ภาวะความเป็นผู้นำ ทุกข้อ มีค่าคงที่ ความอยู่รอดขององค์กรจะเท่ากับ 2.451 ทั้งนี้

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ภาวะความเป็นผู้นำ ข้อ ได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา (x_{13}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.123 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะเชิงดิจิทัล ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ภาวะความเป็นผู้นำ ข้อ มีความละเอียดรอบคอบ (x_{14}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.128 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะเชิงดิจิทัล ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ภาวะความเป็นผู้นำ ข้อ สามารถตัดสินใจแทนผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเด็ดขาด (x_{15}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.101 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะเชิงดิจิทัล ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

ตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ความอยู่รอดขององค์กร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
Regression	9.770	5	1.954	57.918*	<0.001
Residual	13.293	394	.034		
Total	23.063	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของความอยู่รอดขององค์กร พบว่า มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ อย่างน้อย 1 ข้อ มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้ดังนี้

ตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์ความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter

ตัวแปร	B	SE	t	p-value
ค่าคงที่	2.096	0.131	16.046*	<0.001
มีความสุขุมเยือกเย็นภายใต้สภาวะที่กดดัน	0.119	0.020	6.050*	<0.001
สามารถตัดสินใจได้โดยไม่มีอารมณ์หรืออคติเข้ามาเกี่ยวข้อง	0.092	0.020	4.704*	<0.001
สามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีเหตุการณ์ไม่คาดฝันเกิดขึ้น	0.088	0.020	4.363*	<0.001
สามารถแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากเรื่องงานได้	0.125	0.019	6.451*	<0.001
มีวิธีในการผ่อนคลายอารมณ์ตัวเองได้อย่างเหมาะสม	0.083	0.020	4.083*	<0.001
R = 0.651 Adjust R ² = 0.416				
R ² = 0.424 SE = 0.184				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความอยู่รอดขององค์กร พบว่า สมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ ข้อได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อมีความละเอียดรอบคอบ และข้อสามารถตัดสินใจแทนผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเด็ดขาด สามารถทำนายความอยู่รอดขององค์กรได้ร้อยละ 41.6 (Adjust R² = 0.416)

ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$y_1 = 2.096 + 0.125 x_{24} + 0.119 x_{21} + 0.092 x_{22} + 0.088 x_{23} + 0.083 x_{25}$$

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอยู่รอดขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ค่าคงที่ ข้อมีความสุขุมเยือกเย็นภายใต้สภาวะที่กดดัน (x_{21}) ข้อสามารถตัดสินใจได้โดยไม่มีอารมณ์หรืออคติเข้ามาเกี่ยวข้อง (x_{22}) ข้อสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีเหตุการณ์ไม่คาดฝันเกิดขึ้น (x_{23}) ข้อสามารถแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากเรื่องงานได้ (x_{24}) และข้อมีวิธีในการผ่อนคลาย

อารมณ์ตัวเองได้อย่างเหมาะสม (x_{25}) เป็นปัจจัยที่กำหนดความอยู่รอดขององค์กร (y_1) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ ดังนี้

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ ข้อนี้มีค่าคงที่ ความอยู่รอดขององค์กรจะเท่ากับ 2.096 ทั้งนี้

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ ข้อมีความสุขุมเยือกเย็นภายใต้สภาวะที่กดดัน (x_{21}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.119 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะเชิงดิจิทัล ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ ข้อสามารถตัดสินใจได้โดยไม่มีอารมณ์หรืออคติเข้ามาเกี่ยวข้อง (x_{22}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.092 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะเชิงดิจิทัล ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ ข้อสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีเหตุการณ์ไม่คาดฝันเกิดขึ้น (x_{23}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.088 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะเชิงดิจิทัล ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ ข้อสามารถแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากเรื่องงานได้ (x_{24}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.125 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะเชิงดิจิทัล ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

หากสมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ ข้อ มีวิธีในการผ่อนคลายอารมณ์ตัวเองได้อย่างเหมาะสม (x_{25}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความอยู่รอดขององค์กร (y_1) เพิ่มขึ้น 0.083 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะเชิงดิจิทัล ข้ออื่นๆมีค่าคงที่

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 31 สรุปผลการทดลองสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานข้อที่ 1 สมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ จัดลำดับความสำคัญ ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร		
1. ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression
2. ความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression
สมมติฐานข้อที่ 2 สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ได้แก่ ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะเชิงดิจิทัล และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร		
1. ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression
2. ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression
3. ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression
4. ทักษะเชิงดิจิทัล	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression
5. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression
สมมติฐานข้อที่ 3 สมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ได้แก่ ภาวะความเป็นผู้นำและความมั่นคงทางอารมณ์ ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร		
1. ภาวะความเป็นผู้นำ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression
2. ความมั่นคงทางอารมณ์	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของสมรรถนะของพนักงานส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์กร ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ที่มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ที่มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ที่มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยนี้คาดว่าผู้บริหารงานทรัพยากรบุคคลสามารถนำไปเป็นแนวทางในการตั้งนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับองค์กร
2. ผู้บริหารองค์กรสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปปรับใช้เป็นแนวทางในการตั้งนโยบายการบริหารเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้
3. ผู้ที่สนใจสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารด้านอื่นๆขององค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารองค์กรต่อไป

สมมติฐานในการวิจัย

1. สมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ และความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร
2. สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ได้แก่ ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะเชิงดิจิทัล และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร
3. สมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ได้แก่ ภาวะความเป็นผู้นำ และความมั่นคงทางอารมณ์ ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร

สรุปผลการทดลอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของสมรรถนะของพนักงานส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร” จากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ทั้งหมด จำนวน 400 คน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ และการจัดลำดับความสำคัญ พบว่า

ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อมีการควบคุมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และข้อมีการตรวจสอบการทำงานให้ดำเนินไปอย่าง ส่วนข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อสามารถจัดการคนให้ตรงกับงานตามความถนัดได้ และข้อมีการวางแผนในการทำงานแต่ละงาน

ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ ผู้ตอบแบบสอบถามมีสมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อเรียงลำดับงานตามความสำคัญได้อย่างเหมาะสม ข้อจัดสรรเวลาให้งานแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม ข้อดำเนินการได้ตามกรอบเวลาที่วางไว้ และข้อทบทวนความถูกต้องของลำดับงานอยู่เสมอ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ประกอบด้วย ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะเชิงดิจิทัล และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต พบว่า

ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ผู้ตอบแบบสอบถามมีสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่นโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ข้อสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้อย่างไม่ติดขัด ข้อสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ๆได้ และข้อสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานกลุ่มใหม่ได้

ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อสามารถคิดวิธีการดำเนินงานแบบใหม่ที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น ข้อสามารถคิดวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานได้ ข้อที่มีมุมมองในการทำงานที่แตกต่างจากแบบแผนปกติ และข้อที่มีมุมมองการมองปัญหาที่หลากหลาย

ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ถูกต้อง ข้อประเมินระยะเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม และข้อประเมินความเหมาะสมของวิธีการทำงานได้ ส่วนข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับได้อย่างถูกต้อง

ทักษะเชิงดิจิทัล ผู้ตอบแบบสอบถามมีสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะเชิงดิจิทัลโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีทักษะเชิงดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อใช้เทคโนโลยีใหม่ๆในการทำงานได้ ข้อประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในการทำงานอย่างเหมาะสม ข้อใช้โปรแกรมขั้นพื้นฐานในการทำงานได้อย่างชำนาญ และข้อสามารถสร้างเทคโนโลยีแบบใหม่เพื่อใช้ในการทำงานได้

ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้ตอบแบบสอบถามมีสมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อเรียนรู้งานใหม่ๆนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ ข้อเรียนรู้การประยุกต์การใช้เทคโนโลยีกับการทำงาน ข้อเรียนรู้วิธีการใหม่ๆในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย และข้อเสาะหาความรู้จากแหล่งภายนอกองค์กรอยู่เสมอ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน
ประกอบด้วย ภาวะความเป็นผู้นำ และความมั่นคงทางอารมณ์ พบว่า

ภาวะความเป็นผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามมีสมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ภาวะความเป็นผู้นำโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีภาวะความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อสามารถถ่ายทอดคำสั่งไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง ข้อสามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินงานไปใน

ทิศทางเดียวกัน ข้อได้รับการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชา ข้อมีความละเอียดรอบคอบ และข้อสามารถตัดสินใจแทนผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างเด็ดขาด

ความมั่นคงทางอารมณ์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีสมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ความมั่นคงทางอารมณ์โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีภาวะความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่มีความสุขุมเยือกเย็นภายใต้สภาวะที่กดดัน ข้อสามารถตัดสินใจได้โดยไม่มีอารมณ์หรืออคติเข้ามาเกี่ยวข้อง ข้อสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีเหตุการณ์ไม่คาดฝันเกิดขึ้น ข้อสามารถแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากเรื่องงานได้ และข้อมีวิธีในการผ่อนคลายอารมณ์ตัวเองได้อย่างเหมาะสม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความอยู่รอดขององค์กร ประกอบด้วย ประสิทธิภาพขององค์กร การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง และความได้เปรียบทางการแข่งขัน พบว่า

ประสิทธิผลขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความอยู่รอดขององค์กรด้านประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิผลขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อบริษัทของท่านมีผลประกอบการด้านกำไรสุทธิที่สูงขึ้น ข้อบริษัทของท่านมีส่วนแบ่งทางการตลาดที่สูงขึ้น ข้อลูกค้าของบริษัทท่านมีความพึงพอใจในการดำเนินงานของบริษัท ข้อบริษัทของท่านมีการปรับปรุง/แก้ไขกระบวนการทำงานเพื่อให้ดำเนินงานได้อย่างราบรื่น และข้อบริษัทของท่านมีการวัดผลการทำงานของพนักงานอยู่เป็นประจำ

การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความอยู่รอดขององค์กรด้านการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อบริษัทของท่านมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่อสภาวะวิกฤตต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อพนักงานภายในบริษัทของท่านเห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงต่อสิ่งใหม่ๆที่จะเกิดขึ้นภายในบริษัท ข้อบริษัทของท่านมีการนำข้อเสนอแนะของลูกค้ามาใช้ปรับปรุงและพัฒนาบริษัท ข้อบริษัทของท่านมีการอบรม/ชี้แจงแก่พนักงานเพื่อให้สามารถทำงานในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ อย่างราบรื่น และข้อบริษัทของท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุง แก้ไข หรือปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายใน

ความได้เปรียบทางการแข่งขัน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความอยู่รอดขององค์กรด้านความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อบริษัทของท่านมี

การนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ข้อบริษัทของท่านสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้เป็นอย่างดี ข้อบริษัทของท่านสามารถจัดการกับต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานได้ดีกว่าคู่แข่ง ข้อบริษัทของท่านมีสินค้า/บริการที่มีความโดดเด่นกว่าคู่แข่ง และข้อบริษัทของท่านสามารถสร้างกลยุทธ์ใหม่ๆเพื่อนำมาต่อสู้กับคู่แข่งได้อย่างเหมาะสม

การอภิปรายผล

ผลการวิจัย “อิทธิพลของสมรรถนะของพนักงานส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์กร” มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 สมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ ความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ ส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์กร พบว่า

ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ พบว่า สมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ ส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์กร เนื่องจากการทำงานแต่ละอย่างจำเป็นจะต้องมีการวางแผนในการทำงานอยู่เสมอ เพื่อให้งานที่ได้รับมานั้นสามารถสำเร็จลุล่วงผ่านไปได้อย่างสมบูรณ์ หากผู้รับผิดชอบในงานนั้นๆมีการวางแผนการจัดการงานที่ดี ก็จะส่งผลให้งานที่ออกมานั้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีตามมาด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัญญา เยาวรัตน์ ลิ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสาเหตุที่ส่งอิทธิพลต่อการพัฒนาเพื่อความอยู่รอดขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการสามารถส่งผลทางตรงในเชิงบวกต่อความอยู่รอดขององค์กร และสอดคล้องกับ ชยพล ศิริวัณกร และคณะ (2565) ศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดการเพื่อความอยู่รอดของธุรกิจก่อสร้างที่อยู่อาศัยในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการจัดการเพื่อความอยู่รอดของธุรกิจก่อสร้างที่อยู่อาศัยในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประกอบด้วย การปรับปรุงกระบวนการจัดการภายในองค์กรซึ่งมีวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อให้องค์กรธุรกิจมีความเข้มแข็ง มีความคล่องตัวสูงและตอบสนองลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว

ความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ สมรรถนะของพนักงานในด้านความรู้ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ ส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์กร เนื่องจากการทำงานไม่ว่าจะเป็นการทำงานในด้านใด ล้วนแล้วแต่มีปริมาณของงานที่จำเป็นจะต้องจัดการให้แล้วเสร็จไม่ต่ำกว่าหนึ่งงานอย่างแน่นอน ฉะนั้นแล้วหากในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถจัดเรียงลำดับความสำคัญของงานแต่ละงานที่จะต้องปฏิบัติให้แล้วเสร็จตามกรอบเวลาของแต่ละงานที่ได้วางไว้แล้วนั้น ก็จะส่งผลให้เกิดความล่าช้า หรือผิดพลาดในการทำงานได้ และอาจจะทำให้เกิดความเสียหายไปถึงระดับองค์กร สอดคล้องกับบทความของ ณัฏฐารีย์ ศิริวิวัฒน์ (2563) ที่กล่าวว่า ในการจัดลำดับ

ความสำคัญ เราจำเป็นต้องรู้สิ่งที่เราจะทำทั้งหมด รู้ว่างานใดสำคัญขนาดไหน รู้ความยากง่ายของงาน รู้ว่าเมื่อไรที่งานนั้นควรเสร็จสิ้น แต่ถ้าหากเป็นงานที่สำคัญและเร่งด่วนพอ ๆ กัน ควรเลือกทำในสิ่งที่เอื้อประโยชน์ให้ส่วนรวมหรืองานอื่น ๆ ก่อน และกำหนดเวลาที่เหมาะสมในการทำงานหนึ่ง ๆ ให้เสร็จ และกำกับตัวเองให้ทำได้ตามนั้น รวมถึงการปรับเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขที่เกิดขึ้นใหม่เพื่อให้การทำงานทุกอย่างนั้นเสร็จสิ้นอย่างดี

สมมติฐานที่ 2 สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ได้แก่ ทักษะการปรับตัว และความยืดหยุ่น ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะเชิงดิจิทัล และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร พบว่า

ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร เนื่องจากการทำงานในปัจจุบัน มีปัจจัยและความต้องการต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว หรืออาจเกิดเหตุการณ์ไม่คาดฝันระหว่างการปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้ ทำให้ต้องสามารถตอบสนองต่อความไม่แน่นอนนั้นอย่างรวดเร็วตามไปด้วย ซึ่งถ้าหากผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับตัวและยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ ก็จะทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพที่มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับ กิตติพงศ์ นาสาลี (2563) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นที่มีต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานตัวแทนประกันชีวิตในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การปรับตัวอย่างยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานโดยรวม

ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร เนื่องจากธุรกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันที่มากขึ้นและเข้มข้นขึ้นมากกว่าในอดีต ทำให้ธุรกิจจำเป็นต้องปรับตัวและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันเพื่อให้สามารถต่อสู้กับคู่แข่งได้อย่างเหมาะสม หากพนักงานภายในองค์กรสามารถคิดค้นวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆ หรือสามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการทำงานได้จนสามารถทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นได้ ก็จะส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาและสามารถสร้างจุดแข็งเพื่อไปต่อสู้กับคู่แข่งในตลาดได้ สอดคล้องกับ ชนาพร เลิกเปลี่ยน (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ผลลัพธ์ของนวัตกรรมกระบวนการที่เกิดจากความสามารถในการนำนวัตกรรมมาใช้ หรือปรับปรุงวิธีการทำงาน โดยมีความมุ่งหมายที่จะลด

ระยะเวลา ต้นทุนการดำเนินงาน ซึ่งส่งผลให้การทำงานโดยรวมมีประสิทธิภาพสูงสุดอันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร เนื่องจากข้อมูลต่างๆ ในปัจจุบันนั้นมีการเข้าถึงข้อมูลที่ง่ายและสะดวก อีกทั้งมีปริมาณของข้อมูลที่มากกว่าในอดีต ทำให้ต้องมีความละเอียดถี่ถ้วนในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับมาว่ามีความถูกต้องของข้อมูลมากน้อยเพียงใด สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ได้ขนาดไหน ทำให้หากพนักงานมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ที่ดีแล้ว ก็จะช่วยให้เกิดการกรองข้อมูลได้ดีขึ้นและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ดีที่สุด สอดคล้องกับบทความของ สรรเสริญ หุ่นแสน (2562) กล่าวว่า การคิดเชิงวิเคราะห์มีความสำคัญต่อนักธุรกิจช่วยให้นักธุรกิจได้คิดพิจารณา วิเคราะห์ แยกแยะ วิจาร์ณ จับประเด็น อย่างละเอียดรอบคอบ มีความไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วน โดยต้องมีเหตุผล ความถูกต้อง รองรับในกระบวนการคิด เพื่อสามารถนำไปสู่ทางเลือก และการตัดสินใจในขั้นสุดท้ายได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจมีความผิดพลาดน้อยมาก มีแนวโน้มการประกอบการธุรกิจที่ประสบความสำเร็จได้สูง

ทักษะเชิงดิจิทัล สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะเชิงดิจิทัล ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร เนื่องจากปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาช่วยเหลือในการทำงานมากขึ้น และการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาของเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว หากพนักงานสามารถใช้งานเทคโนโลยีเหล่านั้นเข้ามาช่วยเหลือในการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานเพิ่มขึ้นได้อีกด้วย ทำให้องค์กรสามารถเดินหน้าต่อไปได้อย่างราบรื่น สอดคล้องกับ พงศภัค แสงใสแก้ว (2566) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมการปกครอง สังกัดกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นของบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากร กรมการปกครอง สังกัดกระทรวงมหาดไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .05$ โดยมีปัจจัยด้านทักษะด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะ และด้านประสบการณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากร กรมการปกครอง สังกัดกระทรวงมหาดไทย

ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต สมรรถนะของพนักงานในด้านทักษะในการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร เนื่องจากการทำงานในปัจจุบันมีหลายสิ่งหลายอย่าง ที่เปลี่ยนแปลงมากขึ้น ทำให้พนักงานจำเป็นต้องเฝ้าหาความรู้ต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาทักษะของตัวเองที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น หรือสร้างเสริมทักษะใหม่ในการทำงานขึ้นมาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลายและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบทความของ (สุบิน ไชยยะ, 2562) กล่าวว่า ความ

จำเป็นของการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้นเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ หลายประการ กล่าวคือในด้านเศรษฐกิจและอาชีพการงานพบว่า ประเทศอุตสาหกรรมต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะเฉพาะด้านมากขึ้น มีการแข่งขันในตลาดแรงงานที่สูงมาก บุคคลจึงต้องการความรู้อยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับตัวในการทำงานและประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และสอดคล้องกับ ยุพเรศ มาตาทิพัทธ์ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ตลอดชีวิต คุณลักษณะของงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของงานและการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

สมมติฐานที่ 3 สมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ได้แก่ ภาวะความเป็นผู้นำ และความมั่นคงทางอารมณ์ ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร

ภาวะความเป็นผู้นำ สมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ภาวะความเป็นผู้นำ ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร เนื่องจากผู้นำจะเป็นบุคคลที่นำพาบุคลากรที่เป็นผู้ตามเดินไปในทิศทางที่ถูกต้อง สามารถดำเนินงานไปในครรลองเดียวกันได้อย่างราบรื่น ทำให้หากภายในองค์กรมีบุคคลที่เป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ ก็จะส่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ และปฏิบัติหน้าที่ไปได้อย่างราบรื่น ทำให้องค์กรสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สรวิรัตน์ สิทธิไกรพงษ์ (2565) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด กรณีศึกษาของ บริษัท อีเอส เคาน์เซล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า บทบาทผู้นำมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ส่วนจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำ ผู้นำที่มีความสามารถจะเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งต้องเป็นผู้นำที่มีความพร้อม ความเข้าใจ ความรู้ และความสามารถในการพัฒนาตนเองและคนในองค์กร อีกทั้ง การพัฒนาองค์กรยังต้องใช้ความร่วมมือของคนในองค์กร ในการผลักดันสนับสนุนส่งเสริม การเปลี่ยนแปลงรวมถึงการพัฒนา และสิ่งที่ผู้นำต้องคำนึงถึงคือการทำให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้เต็มกำลังความสามารถสิ่งนี้ถือว่ามีความสำคัญต่อผู้นำเป็นอย่างมาก ผู้นำที่สามารถถ่ายทอดและสื่อสารระหว่างกันได้ดี มีความเข้าใจที่ตรงกันย่อมส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กร

ความมั่นคงทางอารมณ์ สมรรถนะของพนักงานในด้านคุณลักษณะในการทำงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร เนื่องจากการที่พนักงานมีอารมณ์ที่มั่นคงจะช่วยให้พนักงานสามารถมีสมาธิกับสิ่งที่ทำอยู่และสามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบละเอียดถี่ถ้วนโดยมีความเป็นกลางมากที่สุด ส่งผลให้สิ่งที่ทำหรือดำเนินการอยู่ผ่านไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ แต่หาก

พนักงานไม่มีความมั่นคงทางอารมณ์ก็อาจส่งผลให้เกิดการตัดสินใจที่ผิดพลาดจนอาจก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินงานได้ สอดคล้องกับ วรณรัตน์ ชุมภูศรี (2563) ศึกษาเรื่อง ทักษะทางด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egddigital ผลการศึกษาพบว่า ทักษะด้านอารมณ์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการจูงใจตนเอง ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ทักษะด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และด้านการจูงใจตนเอง มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสำหรับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม พบว่า ทักษะด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานภาพรวม ประกอบด้วย ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และด้านการจูงใจตนเอง มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของสมรรถนะของพนักงานส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร ผู้วิจัยมีประเด็นข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ควรมีการจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในการทำงานให้แก่พนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความรู้ในการทำงานมากยิ่งขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ควรมีนโยบายการเสริมสร้างทักษะในการทำงานของพนักงานให้มากขึ้นโดยเฉพาะทักษะทางดิจิทัล เช่น การใช้งานระบบ AI (ChatGPT, Copilot, Gemini ฯลฯ) เข้ามาช่วยในการประมวลข้อมูลหรือวางแผนการทำงาน เป็นต้น เนื่องจากในยุคนี้เป็ยุคที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานมากยิ่งขึ้น ประกอบกับการพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆเป็นไปอย่างรวดเร็ว หากพนักงานสามารถใช้งานเทคโนโลยีเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลให้ประสิทธิผลขององค์กรนั้นสูงขึ้นตามไปด้วย
3. ผู้บริหารควรพิจารณาขอบข่ายงานและหน้าที่ให้เหมาะสมกับทักษะและความรู้ความสามารถของพนักงาน หากพนักงานได้รับงานที่เหมาะสมกับตนแล้วก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานมีมากยิ่งขึ้น และอาจจะช่วยเสริมสร้างทักษะที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นได้อีกด้วย

4. ผู้บริหารควรมีนโยบายการประเมินการทำงานของพนักงานที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถประเมินได้ว่าพนักงานมีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับไหน และสามารถเพิ่มเติมความรู้หรือทักษะเพิ่มเติมได้อย่างไรบ้างเพื่อให้พนักงานมีขีดความสามารถในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะสามารถส่งผลที่ดีให้กับประสิทธิผลขององค์กรได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการขยายขอบเขตการวิจัยให้กว้างขึ้น โดยศึกษาเจาะจงองค์กรที่เป็นบริษัทจำกัด ประเภทธุรกิจอุตสาหกรรม (Manufacturing) ในเขตภูมิภาคอื่นๆ เช่น ภาคกลาง ภาคใต้ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม และสามารถนำผลที่ได้มาพิจารณาเรื่องความอยู่รอดขององค์กรได้มากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาเฉพาะเจาะจงกับกลุ่มอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนมากขึ้นและเป็นประโยชน์ให้กับผู้ประกอบการธุรกิจให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้เหมาะสม
3. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร เช่น โครงสร้างองค์กร หรือ วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น
4. การศึกษาในครั้งถัดไปควรมีการเก็บข้อมูลในรูปแบบของการลำดับความสำคัญของตัวแปร (Ranking) เพื่อจะได้ทราบว่าตัวแปรไหนมีความสำคัญมากที่สุด และควรมีการใช้คำถามแบบปลายเปิด
5. เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ในครั้งต่อไปจึงควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกของความอยู่รอดขององค์กรให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

1stCraft Team. (2563, 8 มิถุนายน). 5 เทคนิคการบริหารจัดการองค์กรที่ดีควรมีอะไรบ้าง?

FirstCraft Digital Solution Co., Ltd. <https://1stcraft.com/5-secrets-to-manage-your-organization/>

Adelaiye, M., Adubasim, I., และ Adim, V. (2020). STRATEGIC ADAPTABILITY AND ORGANIZATIONAL SURVIVAL OF MEDIA HOUSES IN BAUCHI STATE, NIGERIA ©Strategic Journals STRATEGIC ADAPTABILITY AND ORGANIZATIONAL SURVIVAL OF MEDIA HOUSES IN BAUCHI STATE, NIGERIA. *Change Management*, 7, 642-653. <https://doi.org/10.61426/sjbcm.v7i1.1557>

Bernard, H. W. (1961). *Mental Health for Classroom* (2nd ed.). McGraw-Hill.

Bernard Marr. (2020, April 17). *8 Job Skills To Succeed In A Post-Coronavirus World*.

Forbes Media LLC. <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2020/04/17/8-job-skills-to-succeed-in-a-post-coronavirus-world/>

Caitlin Bishop. (2023, January 11). *How to prioritize tasks when everything's important*.

WeWork Companies LLC. <https://www.wework.com/ideas/professional-development/creativity-culture/how-to-prioritize-tasks>

Don Hellriegel, และ John W. Slocum. (1992). *Management* (6th ed.). Addison-Wesley Pub. Co.

Donaldson, L. (1995). *American anti-management theories of organization : a critique of paradigm proliferation* (1st ed.). Cambridge University Press.

Esteve-Pérez, S., และ Mañez-Castillejo, J. A. (2008). The Resource-Based Theory of the Firm and Firm Survival. *Small Business Economics*, 30(3), 231-249. <https://doi.org/10.1007/s11187-006-9011-4>

HREX.asia. (2019, 19 เมษายน). แนวคิดและทฤษฎีด้านการบริหารจัดการ (*Management Concept*). <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190419-management-concept/>

Jobsdb ทีมเนื้อหา. (2566, 7 กรกฎาคม). ภาวะผู้นำสำคัญอย่างไรกับการทำงานเป็นทีม. Jobsdb. <https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article/%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%A7%E0%B8%B0%E0%B8%9>

[C%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%B3%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B9%80%E0%B8%9B%E0%B9%87%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B8%A1](#)

Obiekwe, O. (2018). 194 © 2018 Conscientia Beam. All Rights Reserved. HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT AND ORGANIZATIONAL SURVIVAL: A THEORETICAL REVIEW. *International Journal of Management and Sustainability*, 7, 194-203.
<https://doi.org/10.18488/journal.11>

Ricky W. Griffin. (1999). *Management* (6th ed.). Houghton Mifflin Co.

Robbins, S. P., และ Coulter, M. (2550). *Management* [การจัดการและพฤติกรรมองค์กร] (พิมพ์ครั้งที่ 8.). เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโคไรนา.

Samuel C. Certo. (2000). *Modern management*. Pearson/Prentice Hall.

sanook.com. (2564, 5 มิถุนายน). ความมั่นคงทางอารมณ์ ภูมูญแจสู่ความสำเร็จในอาชีพ.

<https://www.sanook.com/campus/1404708/>

True VWORLD. (2566, 9 กุมภาพันธ์). *Priority Management* จัดลำดับความสำคัญการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ. <https://truevirtualworld.com/th/article/priority-management>

wtw. (2566, 4 สิงหาคม). แนวทางการทำงานในอนาคต. Willis Towers Watson.

<https://www.wtwco.com/th-th/solutions/work-transformation>

เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ. (2565, 5 กรกฎาคม). *HR* คุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคล.

IOK2U.COM. <https://www.iok2u.com/article/business-administrator/hr-personal-personality-characteristics>

เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์, จุลลดา จุลเสวก, และ อัฐธญา แพทย์ศาสตร์. (2565). ทักษะดิจิทัลของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี [การวิจัยจากการสนับสนุนจากงบกองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. RBRU e-Research. <https://eresearch.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=2077&depid=3>

เดชา หวังมี. (2550). ความต้องการในการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในชนบท: กรณีศึกษาจังหวัดพังงา [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี]. PSU Knowledge Bank. <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2010/6315>

เทพรังสรรค์ ศรีทองอินทร์. (2563). ความได้เปรียบในการแข่งขันที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อ

ผลิตภัณฑ์และบริการ PlayStation ผ่านร้านค้าปลีก ของผู้บริโภคในกลุ่ม Facebook [สาร

- นิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. iThesis Srinakharinwirot University. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/1192>
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2564). ทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 6(3), 163-176. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jmbr/article/view/256756>
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2566). สถิติโรงงานอุตสาหกรรม. <https://www.diw.go.th/webdiw/static-fac/>
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2567). นิติบุคคลจดทะเบียนเลิกกิจการ. https://opendata.dbd.go.th/dataset/dataset_11_02
- กองบรรณาธิการ CIMjournal. (2565, 30 มีนาคม). *Wealth: เศรษฐกิจไทยและโลก ปี 2022* ขึ้นกับปัจจัยใดบ้าง. <https://cimjournal.com/doctor-life/%e0%b9%80%e0%b8%a8%e0%b8%a3%e0%b8%a9%e0%b8%90%e0%b8%81%e0%b8%b4%e0%b8%88%e0%b9%84%e0%b8%97%e0%b8%a2%e0%b9%81%e0%b8%a5%e0%b8%b0%e0%b9%82%e0%b8%a5%e0%b8%81-2022/>
- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2561). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12.). หจก.สามลดา.
- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2566). นิคมอุตสาหกรรม. <https://www.ieat.go.th/en/estates>
- กิตติพงศ์ นาสาลี. (2563). ผลกระทบของการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นที่มีต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานตัวแทนประกันชีวิตในประเทศไทย [ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. DSpace at Mahasarakham University. <http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/1178/1/58010956001.pdf>
- กิติมาพร ชูโชติ. (2561). องค์การและการจัดการ = *Organization and management* [<>] (พิมพ์ครั้งที่ 1.). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2549). การจัดการความรู้ในองค์กร และกรณีศึกษา. สมาคมส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชน.
- จิราวรรณ ปันใจ และคณะ, และ สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน). (2562). โครงการจัดการองค์ความรู้และสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัย (รายงานฉบับสมบูรณ์). <https://research.hrdi.or.th/research/detail/407?ref=c2VhcmNoX3Jlc3VsdCZxPeC4hOC4p+C4suC4oeC4o+C4ueC5iSZzZWFyY2hieT0mY2F0ZWdvcnk9JnN1Yl9jYXRIZ29yeT0mY2>

hpGRfY2F0ZWdvcnk9JnRhcmdldF90eXBIPSZ0YXJnZXRfbmFiZT0mYnVkZ2V0X3IiYXI9

ชนาพร เลิกเปลี่ยน. (2564). ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. DSpace at Silpakorn University. <http://thesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4524/1/631220053.pdf>

ชยพล ศิริบุญกร, เกียรติชัย วีระญาณนนท์, และ อนันต์ ธรรมชาลย์. (2565). แนวทางการจัดการเพื่อความอยู่รอดของธุรกิจก่อสร้างที่อยู่อาศัยในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 6(2), 321-335. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jeir/article/download/260017/174040/980589>

ชาญณรงค์ อาจเอื้อม. (2556). คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดบุรีรัมย์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. Digital Research Information Center.

<https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/281162>

ณัฐารีย์ ศิริวิวัฒน์. (2563, 5 เมษายน). ทำงานให้ได้นาน...การจัดลำดับความสำคัญของงาน.

<https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/prioritize>

ณัฐพงษ์ พูลรัมย์. (2561). การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ เรื่อง ความน่าจะเป็น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการแบบเปิด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยทักษิณ]. Dspace Thaksin University.

<http://ir.tsu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/380/1/Nattapong%20Poonrom%2000209336.pdf>

ณัฐวัชร จันทโรธวรรณ์, และ พงษ์ศักดิ์ พัวพรพงษ์. (2563). ประสิทธิภาพขององค์การ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 9(2), 1-9. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/NBU/article/view/245301>

นิชามล ฟองน้ำ. (2557). การศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]. BU RESEARCH.

<http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1626/3/nichamol.fong.pdf>

ทองศรี สารภูษิต. (2558). การพัฒนาความมั่นคงทางอารมณ์ของวัยรุ่นที่มาจากครอบครัวเลี้ยงเดี่ยว

โดยการปรึกษากลุ่มทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. DSpace Repository.

<https://buiir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/10723>

ธเนศ กุลวงษ์. (2566). การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจังหวัดอุบลราชธานี [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

ธาริณี สุโคตร. (2562). การบริหารโดย Balanced Scorecard. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.), 1(3), 47-56. [https://so04.tci-](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/250847)

[thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/250847](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/250847)

ธิดา ฐิติพานิชยางกูร. (2550). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความมั่นคงทางอารมณ์และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Ed_Re_Sta/Tida_T.pdf

ธีรพงษ์ จันเปียง, เจนวิทย์ วาริโป, และ อติราช เกิดทอง. (2564). การพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) และการจัดการเรียนรู้แบบบันได 5 ขั้นตอน [โครงการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. RBRU e-Theses.

<https://ereseach.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=2021&depid=3>

นิฐิตา แจ่มกระจ่าง. (2563). การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ จากวรรณกรรมเยาวชนเรื่อง ชีวิตมหัศจรรย์ของอวกัสต์ โดยใช้ทฤษฎีของมาร์ซาในร่วมกับบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 [การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร]. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

http://www.edu.nu.ac.th/th/news/docs/download/2020_09_17_16_22_20.pdf

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). การพัฒนาการคิด (พิมพ์ครั้งที่ 2.). ห้างหุ้นส่วนจำกัด 9119 เทคนิคพรินติ้ง.

ฝ่ายกลยุทธ์ผลิตภัณฑ์การลงทุน บลจ.กสิกรไทย. (2566, 23 สิงหาคม). เศรษฐกิจไทยโตช้ากว่าคาด GDP ไตรมาส 2/2566 โตเพียง +1.8%. บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน กสิกรไทย จำกัด.

<https://www.kasikornasset.com/th/market-update/Pages/08-hot-topic-thai-GDP-2Q23-economy-likely-grew-31-q2-higher-tourist-arrivals-aug23.aspx>

พงศภัค แสงใสแก้ว. (2566). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมการปกครอง สังกัดกระทรวงมหาดไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. SNRU E-Thesis. https://e-thesis.snru.ac.th/file_thesis/2024021864426423104_fulltext.pdf

พรพิมล พัทธธรรม. (2559). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงแรม คอลัมน์ แบงค็อก กรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก]. กรุงเทพฯ.

พวงเพ็ชร จุฑาเทียบ. (2566). คุณลักษณะของผู้ประกอบการที่ส่งผลต่อความอยู่รอดของธุรกิจก่อสร้าง ในจังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 7(2), 110-124.

พัชรินทร์ บุญสวัสดิ์. (2564). ปัจจัยเชิงสาเหตุของความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจสำนักงานบัญชี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม]. SPU-IR : Sripatum University Institutional Repository. <https://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/8480>

พัชรี นาคผง. (2562). การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่จัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค STAD [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. DSpace at Silpakorn University. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2661/1/58253303.pdf>

พัฒนา พรหมมณี. (2562). การวัดระดับทักษะในการดำเนินงานด้านการสาธารณสุข. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 11(1), 284-293.

ภาวิณี รัตนคอน. (2564). การศึกษาความคิดสร้างสรรค์จากการจัดการเรียนรู้แบบการสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับอินโฟกราฟิกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 13(2), 67-83.

ภิรมณ มณีธร. (2564). กลยุทธ์การปรับตัวเพื่อความอยู่รอดในช่วงวิกฤติการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาของผู้ประกอบการธุรกิจในพื้นที่ เชียงใหม่ [งานวิจัยจากการสนับสนุนทุนวิจัยจากกองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่]. ChiangMai Rajabhat University Intellectual Repository. <http://cmruir.cmru.ac.th/handle/123456789/2254>

ภูริชรา แท้สวัสดิ์. (2563). การปรับตัวขององค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD).

<https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/7455/>

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. (2564). โครงการเตรียมความพร้อมการสอบ *Digital Literacy*. สำนักดิจิทัลเพื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

<https://www.dl.cmru.ac.th/core/File/590.pdf>

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. (2567, 18 กันยายน). การเรียนรู้ตลอดชีวิต (*Lifelong Learning*).

[https://www.hcu.ac.th/article/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B9%80%E0%B8%A3%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%99%E0%B8%A3%E0%B9%E0%B9%89%E0%B8%95%E0%B8%A5%E0%B8%AD%E0%B8%94%E0%B8%8A%E0%B8%B5%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%95%20\(Lifelong%20Learning\)](https://www.hcu.ac.th/article/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B9%80%E0%B8%A3%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%99%E0%B8%A3%E0%B9%E0%B9%89%E0%B8%95%E0%B8%A5%E0%B8%AD%E0%B8%94%E0%B8%8A%E0%B8%B5%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%95%20(Lifelong%20Learning))

มีเดียณ จูมะ. (2562, 2 มิถุนายน). ทฤษฎีความอยู่รอด (*survival*) ในมิติผู้ประกอบการ. pattanieconomy.

<https://pattanieconomy.wordpress.com/2019/06/02/%E0%B8%97%E0%B8%A4%E0%B8%A9%E0%B8%8E%E0%B8%B5%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%AD%E0%B8%A2%E0%B8%B9%E0%B9%88%E0%B8%A3%E0%B8%AD%E0%B8%94-survival-%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%A1%E0%B8%B4/>

ยุพเรศ มาตาทิพัทธ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ตลอดชีวิต คุณลักษณะของงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ในจังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. BUU Library.

https://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcims/files/53920644.pdf

รณวีร์ พาผล. (2556). การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ความมั่นคงทางอารมณ์ เพื่อการบริโภคสื่อและข่าวสารอย่างชาญฉลาดของเยาวชน ในแขวงนครพิงค์ จังหวัดเชียงใหม่ [งานวิจัยจากทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่]. ChiangMai Rajabhat University Intellectual Repository.

<http://cmruir.cmru.ac.th/handle/123456789/546>

ระบบข้อมูลการใช้จ่ายภาครัฐ. (2567, 29 กุมภาพันธ์). ผลรวมรายได้จัดเก็บของรัฐบาล (Gross) ในปี

2566. <https://govspending.data.go.th/dashboard/5>

รักติบูล สัทธิลภ. (2566). ทักษะการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive.

<https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/5115/1/TP%20HOM.022%202566.pdf>

รัชฎา ณาน. (2550). สมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดน่าน

[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. Digital Research Information
Center. <https://dric.nrct.go.th/Search/ShowFulltext/2/191771>

ลลิตา ภูบารุง. (2544). รูปแบบพฤติกรรมการแก้ปัญหาความขัดแย้งในชีวิตสมรสของบิดามารดากับ
ความมั่นคง ทางอารมณ์ของบุตรวัยรุ่นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
กรุงเทพมหานคร [ปริญญานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒ]. Central Library Srinakharinwirot university.

http://search.swu.ac.th/permalink/f/1hfhn9m/ALEPH_MONO000053628

วรรณรัตน์ ชุมภูศรี. (2563). ทักษะทางด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัท Eggdigital [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒ]. iThesis Srinakharinwirot University. <http://ir->

thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1440/1/g611130133.pdf

วรัญญา เยาวรัตน์ ลี. (2560). ปัจจัยสาเหตุที่ส่งอิทธิพลต่อการพัฒนาเพื่อความปลอดภัยขององค์การ
ธุรกิจในประเทศไทย [ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. Burapha
University Research Information.

<https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/6218>

วราพินท์ ชาววิวัฒน์. (2565). แนวทางการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 [การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยนเรศวร]. NU Intellectual Repository.

[https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/5373/3/WarapinChawwiwat.p
df](https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/5373/3/WarapinChawwiwat.pdf)

วิโรจน์ สารัตนะ. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่

8.). ทิพย์วิสุทธิ.

วิษณุ ปัญญาสงค์. (2561). สมรรถนะผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ภายใต้บริบทประชาคมอาเซียน. รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 1080-1119.

วีระพงษ์ อาตมา. (2565). ซอฟท์สกีล (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

<https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin-9/6214155038.pdf>

ศรีสุรัตน์ ปรีสุทธิอมร. (2563). คุณลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

<https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/mlw12/6114961041.pdf>

ศักรินทร์ ชนประชา. (2562). การศึกษาตลอดชีวิต. วารสาร AL-NUR บัณฑิตวิทยาลัย, 14(26), 159-175.

ศิวกร อโนริย์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน และความสำเร็จของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตจังหวัดราชบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. DSpace at Silpakorn University. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3586/1/61602326.pdf>

ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์. (2557). กระบวนการจัดการความรู้และนวัตกรรมส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กรธุรกิจ. สุทธิปริทัศน์, 28(85), 45-60.

ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา, และ ประภาภรณ์ ชูสุวรรณ. (2562). ผลกระทบของประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงที่มีต่อการอยู่รอดขององค์กรของธุรกิจนำเที่ยวในประเทศไทย. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 14(1), 176-189.

สถาบัน Code Genius Academy. (2566, 28 เมษายน). 10 ทักษะสำคัญในการทำงาน สิ่งจำเป็นที่คนยุคใหม่ควรมี. <https://codegeniusacademy.com/skills-for-future/>

สมบุญ คักดาพิภพ. (2560). ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ [การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. Digital

Research Information Center. <https://dric.nrct.go.th/Search/ShowFulltext/2/306732>

สรวิชัย นุ่นแสน. (2562). ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์สำหรับนักธุรกิจ. วารสารบริหารธุรกิจ

อุตสาหกรรม, 1(1), 116-128. [https://so03.tci-](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/iba/article/download/197866/137762/)

[thaijo.org/index.php/iba/article/download/197866/137762/](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/iba/article/download/197866/137762/)

สราญลักษณ์ สุฤกษ์เดชชัย. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้ [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank.

<https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/12334/2/%E0%B8%AA%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%8D%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%93%E0%B9%8C%20%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%A0%E0%B8%A4%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B9%8C%E0%B9%80%E0%B8%94%E0%B8%8A%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%B1%E0%B8%A2.pdf>

สราวรรณ์ สิทธิไกรพงษ์. (2565). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด กรณีศึกษาของ บริษัท อีเอส เคาน์เซล จำกัด [การค้นคว้าอิสระปริญญาามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. [https://www3.ru.ac.th/mpa-](https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2565_1681971016_6414830040.pdf)

[abstract/files/2565_1681971016_6414830040.pdf](https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2565_1681971016_6414830040.pdf)

สายใจ ขุนประเสริฐ, และ กมลศักดิ์ วงศ์ศรีแก้ว. (2563). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูธุรกิจในสายอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียนสู่การทำงานและดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 [งานวิจัยจากการสนับสนุนทุนจาก งบประมาณแผ่นดินที่ได้รับเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี].

Dhonburi Rajabhat University Intellectual Repository.

<https://cms.dru.ac.th/jspui/handle/123456789/1811>

สำนักข่าวกรองแห่งชาติ. (2565, 6 มีนาคม). IMF ระบุว่าสงครามระหว่างรัสเซีย-ยูเครนจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลกอย่างร้ายแรง. <https://www.nia.go.th/news/page/detail/342/>

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, และ กระทรวงอุตสาหกรรม. (2566). รายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม.

[https://www.oie.go.th/assets/portals/1/fileups/2/files/Industry%20conditions/annual2023trends2024\(1\).pdf](https://www.oie.go.th/assets/portals/1/fileups/2/files/Industry%20conditions/annual2023trends2024(1).pdf)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2561, 31 มกราคม). การพัฒนาสมรรถนะหลัก (สำหรับข้าราชการใหม่).

https://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/aptitude_development

[pdf](#)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). เศรษฐกิจไทยไตรมาสที่สี่ของปี 2566

ทั้งปี 2566 และแนวโน้มปี 2567. https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=14755

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร(สำนัก 8), ส. ส. (2566, 27 มกราคม). งานและทักษะสำหรับโลกการทำงานหลังโควิด-19. <https://happy8workplace.thaihealth.or.th/articles/88>

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2.). บริษัท วิรัตน์ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.

สุกัญญา ชิดวิไลย์. (2566). ความรู้ ทศนคติ และพฤติกรรมเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ จังหวัดราชบุรี [การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. The Central Library of Silpakorn University.

http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/Sukanya_Chidvilay/fulltext.pdf

สุทินันท์ ชื่นชม, กัลยา ใจรักษ์, และ อำนาจ โกวรรณ. (2563). รูปแบบการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ [การวิจัยจากการสนับสนุนทุนวิจัยจากกองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่]. ChiangMai Rajabhat University Intellectual Repository.

<http://cmruir.cmru.ac.th/handle/123456789/2234>

สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย. (2562). ภาวะผู้นำเชิงประสาทวิทยา : การประยุกต์ใช้ประสาทวิทยาศาสตร์กับภาวะผู้นำ และการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ [ดุชนีพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต]. Digital Research Information Center.

<https://dric.nrct.go.th/Search/ShowFulltext/2/311047>

สุบิน ไชยยะ. (2562). การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักศึกษาในศตวรรษที่ 21.

วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ, 20(1).

<https://ejournals.swu.ac.th/index.php/jedu/article/view/11852>

สุภาพรพรณ อนุตรกุล. (2564, 3 กรกฎาคม). ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy). มหาวิทยาลัยแม่โจ้. <https://erp.mju.ac.th/acticleDetail.aspx?qid=1246>

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี [ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. RBRU e-Theses.

<https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=372&group=20&depid=3>

อนุสรณ์ แส่นเคน. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ
สถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. SNRU
e-Thesis. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=55632233104

อภัสรา ไม้เต็ง. (2564). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของเทศบาล
ตำบลม่วงเตี้ย อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. <http://www.mpa->

mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_lopburi01_02082021/6124952458.pdf

อาภรณ์ ภูวิทยพันธุ์. (2563). หลักเศรษฐศาสตร์กับการพัฒนาบุคลากร เพื่อความอยู่รอดของ
องค์กร. วารสาร *HR Society magazine*, 18(215).

อำไพ คำภักดี. (2557). ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการ
พลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม]. fulltext.rmu.ac.th.

<https://fulltext.rmu.ac.th/fulltext/2557/109456/>



ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง อิทธิพลของสมรรถนะของพนักงานส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา อิทธิพลของสมรรถนะของพนักงาน ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะในด้านความรู้ในการทำงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะในด้านทักษะในการทำงาน

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะในด้านคุณลักษณะในการทำงาน

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความอยู่รอดขององค์กร

ทางผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามในการให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับและไม่ส่งผลกระทบใดๆ สุดท้ายนี้ทางผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

นิตติปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

1. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีอายุองค์กรมากกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี ใช่หรือไม่

☐ 1. ใช่ (ทำแบบสอบถามข้อถัดไป)

☐ 2. ไม่ (ยุติการทำแบบสอบถาม)

2. ท่านมีอายุงานภายในองค์กรปัจจุบันที่ท่านทำงานอยู่มากกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี ใช่หรือไม่

☐ 1. ใช่ (ทำแบบสอบถามข้อถัดไป)

☐ 2. ไม่ (ยุติการทำแบบสอบถาม)

3. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่จัดเป็นองค์กรขนาดใด

☐ 1. ขนาดเล็ก

☐ 2. ขนาดกลาง

☐ 3. ขนาดใหญ่

*หมายเหตุ : จำแนกขนาดตามนิยามในกฎกระทรวง

องค์กรขนาดเล็ก หมายถึง เงินทุนไม่เกิน 50 ล้านบาท หรือ คนงานไม่เกิน 50 คน

องค์กรขนาดกลาง หมายถึง เงินทุนมากกว่า 50 ล้านบาทแต่ไม่เกิน 200 ล้านบาท หรือ คนงานมากกว่า 50 แต่ไม่เกิน 200 คน

องค์กรขนาดใหญ่ หมายถึง เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท และ คนงานมากกว่า 200 คนขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะในด้านความรู้ในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

สมรรถนะในด้านความรู้ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	4 เห็น ด้วย	3 ไม่ แน่ ใจ	2 ไม่ เห็น ด้วย	1 ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการ					
1. มีการวางแผนในการทำงานแต่ละงาน					
2. สามารถจัดการคนให้ตรงกับงานตามความถนัดได้					
3. มีการตรวจสอบการทำงานให้ดำเนินไปอย่างถูกต้อง					

สมรรถนะในด้านความรู้ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	4 เห็น ด้วย	3 ไม่ แน่ ใจ	2 ไม่ เห็น ด้วย	1 ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
4.มีการควบคุมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ					
1.เรียงลำดับงานตามความสำคัญได้อย่างเหมาะสม					
2.จัดสรรเวลาให้งานแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม					
3.ดำเนินการได้ตามกรอบเวลาที่วางไว้					
4.ทบทวนความถูกต้องของลำดับงานอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะในด้านทักษะในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

สมรรถนะในด้านทักษะในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	4 เห็น ด้วย	3 ไม่ แน่ ใจ	2 ไม่ เห็น ด้วย	1 ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น					
1.สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆในการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
2.สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้อย่างไม่ติดขัด					

สมรรถนะในด้านทักษะในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	4 เห็น ด้วย	3 ไม่ แน่ ใจ	2 ไม่ เห็น ด้วย	1 ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
3.สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ๆได้					
4.สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานกลุ่มใหม่ได้					
ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม					
1.สามารถคิดวิธีการดำเนินงานแบบใหม่ที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น					
2.สามารถคิดวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานได้					
3.มีมุมมองในการทำงานที่แตกต่างจากแบบแผนปกติ					
4.มีมุมมองการมองปัญหาที่หลากหลาย					
ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์					
1.วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ถูกจุด					
2.ประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับได้อย่างถูกต้อง					
3.ประเมินระยะเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
4.ประเมินความเหมาะสมของวิธีการทำงานได้					
ทักษะเชิงดิจิทัล					
1.ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆในการทำงานได้					
2.ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในการทำงานอย่างเหมาะสม					
3.ใช้โปรแกรมขั้นพื้นฐานในการทำงานได้อย่างชำนาญ					

สมรรถนะในด้านทักษะในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	4 เห็น ด้วย	3 ไม่ แน่ ใจ	2 ไม่ เห็น ด้วย	1 ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
4.สามารถสร้างเทคโนโลยีแบบใหม่เพื่อใช้ในการทำงานได้					
ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต					
1.เรียนรู้งานใหม่ๆนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ					
2.เรียนรู้การประยุกต์การใช้เทคโนโลยีกับการทำงาน					
3.เรียนรู้วิธีการใหม่ๆในการปฏิบัติงาน					
4.เสาะหาความรู้จากแหล่งภายนอกองค์กรอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะในด้านคุณลักษณะในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

สมรรถนะในด้านคุณลักษณะในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	4 เห็น ด้วย	3 ไม่ แน่ ใจ	2 ไม่ เห็น ด้วย	1 ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
ภาวะความเป็นผู้นำ					
1.สามารถถ่ายทอดคำสั่งไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง					

สมรรถนะในด้านคุณลักษณะในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	4 เห็น ด้วย	3 ไม่ แน่ ใจ	2 ไม่ เห็น ด้วย	1 ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
2.สามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน					
3.ได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา					
4.มีความละเอียดรอบคอบ					
5.สามารถตัดสินใจแทนผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเด็ดขาด					
ความมั่นคงทางอารมณ์					
1.มีความสุขุมเยือกเย็นภายใต้สภาวะที่กดดัน					
2.สามารถตัดสินใจได้โดยไม่มีอารมณ์หรืออคติเข้ามาเกี่ยวข้อง					
3.สามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีเหตุการณ์ไม่คาดฝันเกิดขึ้น					
4.สามารถแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากเรื่องงานได้					
5.มีวิธีในการผ่อนคลายอารมณ์ตัวเองได้อย่างเหมาะสม					

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความอยู่รอดขององค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับองค์กรของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว เท่านั้น

ความอยู่รอดขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5 เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	4 เห็น ด้วย	3 ไม่ แน่ใจ	2 ไม่ เห็น ด้วย	1 ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
ประสิทธิผลขององค์กร					
1.บริษัทของท่านมีผลประกอบการด้านกำไรสุทธิที่สูงขึ้น					
2.บริษัทของท่านมีส่วนแบ่งทางการตลาดที่สูงขึ้น					
3.ลูกค้าของบริษัทท่านมีความพึงพอใจในการดำเนินงานของบริษัท					
4.บริษัทของท่านมีการปรับปรุง/แก้ไขกระบวนการทำงานเพื่อให้ดำเนินงานได้อย่างราบรื่น					
5.บริษัทของท่านมีการวัดผลการทำงานของพนักงานอยู่เป็นประจำ					
การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง					
1.บริษัทของท่านมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่อสภาวะวิกฤตต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2.พนักงานภายในบริษัทของท่านเห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงต่อสิ่งใหม่ๆที่จะเกิดขึ้นภายในบริษัท					
3.บริษัทของท่านมีการนำข้อเสนอแนะของลูกค้ามาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาบริษัท					

ความอยู่รอดขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5 เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	4 เห็น ด้วย	3 ไม่ แน่ใจ	2 ไม่ เห็น ด้วย	1 ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
4.บริษัทของท่านมีการอบรม/ชี้แจงแก่พนักงานเพื่อให้สามารถทำงานในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างรวดเร็ว					
5.บริษัทของท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุง แก้ไขหรือปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายใน					
ความได้เปรียบทางการแข่งขัน					
1.บริษัทของท่านมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน					
2.บริษัทของท่านสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้เป็นอย่างดี					
3.บริษัทของท่านสามารถจัดการกับต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานได้ดีกว่าคู่แข่ง					
4.บริษัทของท่านมีสินค้า/บริการที่มีความโดดเด่นกว่าคู่แข่ง					
5.บริษัทของท่านสามารถสร้างกลยุทธ์ใหม่ๆเพื่อนำมาต่อสู้กับคู่แข่งได้อย่างเหมาะสม					

ประวัติผู้เขียน

