ปัจจัยเชิงสาเหตุของจำนวนแรงงานที่เหมาะสมที่ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กรสำหรับสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน

Causal Factors of Optimal Workforce Affecting the Organizational Performance for Vocational Education Institute

ธนญา หงสไกร[1] และ วิชิต อู่อ้น[2]

Thanaya Hongsakrai[1] and Vichit U-on[2]

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม[1,2]

Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand[1,2]

E-mail: kamonnade_bee@hotmail.com[1], vichit.uo@spu.ac.th[2]

Received: 2022-10-07; **Revised:** 2022-12-28; **Accepted:** 2022-12-29

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจำนวนแรงงานที่เหมาะสมและสมรรถนะขององค์กรสำหรับสถาบันอาชีวศึกษาภาคเอกชน และ 2) สร้างแบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุของจำนวนแรงงานที่เหมาะสมที่ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กรสำหรับสถาบันอาชีวศึกษาภาคเอกชน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจำนวนแรงงานที่เหมาะสมได้แก่ ปัจจัยด้านกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านการบริหารช่วงเวลาทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจการทำงานเป็นทีม ส่วนปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านการบริหารช่วงเวลาทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม 2) แบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุพบว่าจำนวนแรงงานที่เหมาะสมส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กร ดังนั้น สถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาสามารถจัดแผนการพัฒนาในเรื่องของด้านกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารช่วงเวลาทำงาน แรงจูงใจการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เจ้าของสถาบันการอาชีวศึกษาอื่นๆ สามารถระบุจำนวนแรงงานที่เหมาะสม และสามารถกำหนดสมรรถนะขององค์กรได้

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์, แรงจูงใจในการทำงาน, การทำงานเป็นทีม, สมรรถนะขององค์กร

Abstract

The objectives of this paper were to 1) study the causal factors affecting the optimal workforce and organizational performance for vocational education institutes and 3) construct a model of the optimal force acting organizational performance for vocational education institutes. This research was qualitative and quantitative. The tools used for data collection were interview forms and online questionnaires. The statistics used in the data analysis were descriptive statistics and inferential statistics. The results revealed that 1) the causal factors affecting the optimal workforce were human resource management strategy, working time management and teamwork motivation factor. The causal factors affecting the organizational performance were human resource management strategy, working time management, and teamwork motivation factor. Therefore, vocational education institutions can organize development plans in terms of human resource management strategy, working time management, and teamwork motivation for owners of other vocational institutions and can identify the optimal workforce and determine the organizational performance.

Keywords: Human Resource Management, Motivation, Teamwork, Organizational Performance

บทนำ

ในองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ต่างให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ซึ่งมีผลการศึกษาจำนวนมากที่ศึกษาและได้ข้อสรุปสำคัญในทิศทางเดียวกันว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งในองค์การ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยทรัพยากรสำคัญในการเสริมสร้างสมรรถนะ (Competency) ขององค์การได้อย่างไร้ขีดจำกัด ดังนั้น ในองค์การต่างๆให้ความสำคัญกับการดำเนินการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะสำคัญในการทำงาน และมีความสามารถในการเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีคุณภาพ อันจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งการกำหนดอำนาจหน้าที่ จัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร รวมถึงการกำหนดจำนวนพนักงานในแต่ละหน่วยงานในองค์การที่มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ผนวกกับนโยบายการทำงานขององค์การ และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์การทุกระดับของผู้บริหาร ปัจจัยดังกล่าว อาจกล่าวได้ว่า จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และความพึงพอใจต่อสมาชิกในองค์การทุกระดับ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่จึงได้ให้ ความสำคัญกับสมรรถนะขององค์การจากความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การนั่นเอง โดยองค์การเห็นว่าสมรรถนะ เป็นปัจจัยสำคัญในการประเมินศักยภาพขององค์การ ซึ่งรวมถึงความ สามารถของบุคลากร และยังเป็นแนวทางสำคัญในการกำหนดนโยบายเพื่อยกระดับสมรรถนะของบุคลากร และเสริมสร้างความสามารถทางการแข่งขันให้กับ

องค์การได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน บรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ขององค์การตามที่กำหนด ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสำคัญกับแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญคือต้องได้รับการร่วมมือจากบุคลากรในองค์การทุกระดับให้เกิดความร่วมมือกันในการดำเนินงานเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงต่อไป

กล่าวได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกคนเพราะผู้บริหารไม่ต้องการให้มีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการบริหารงานซึ่งความผิดพลาดที่ผู้บริหารงานไม่ต้องการ เช่น การจ้างคนไม่เหมาะสมกับงาน การเสียเวลากับการคัดเลือกที่ไม่ได้ประโยชน์ การพบว่าพนักงานไม่ตั้งใจที่จะทำงาน อัตราการเข้าออกจากงานสูง บริษัทถูกร้องเรียนจากการจัดสภาวะแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย หรือบริษัทถูกฟ้องร้องเนื่องจากการบริหาร ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัว มีความรู้ในธุรกิจขององค์การ และมีบทบาทในการเข้าไปมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การและธุรกิจ เพื่อรักษาผลประโยชน์ในสภาวะของการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องเพิ่มสมรรถนะ และดำเนินพฤติกรรมตามกลยุทธ์ขององค์การที่ผู้บริหารระดับสูงต้องการ (Malikov et al.,2020; Varianou-Mikellidou et al., 2021)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาถึง ปัจจัยเชิงสาเหตุของจำนวนแรงงานที่เหมาะสมที่ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กรสำหรับสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยจะสามารถนำไปเป็นแนวทางสำคัญในการปรับปรุงทั้งจำนวนแรงงานที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มสมรรถนะขององค์กร และนำมาเป็นแนวทางการเตรียมความพร้อมด้านการบริหารแรงงานอันจะเป็นประโยชน์ทั้งการพัฒนาแรงงาน การเพิ่มศักยภาพการศึกษา และเสริมสร้างสมรรถนะการแข่งขัน โดยผู้วิจัยมุ่งนำเสนอผลการศึกษาที่เกิดขึ้นจากการนำทฤษฎีระบบมาพัฒนา และศึกษาตัวแปรเชิงประจักษ์ที่มีอิทธิพลต่อจำนวนแรงงานที่เหมาะสมและสมรรถนะขององค์กร และผู้วิจัยเห็นว่า ผลการวิจัยครั้งนี้จะมีความสำคัญต่อแผนกทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษา รวมถึงคุณประโยชน์ด้านวิชาการ อาทิเช่น นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา ที่สามารถนำผลจากการศึกษาเชิงประจักษ์ในครั้งนี้ไปพัฒนาบูรณาการ และการศึกษาต่อยอดทางวิชาการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจำนวนแรงงานที่เหมาะสมและสมรรถนะขององค์กรสำหรับสถาบันอาชีวศึกษาภาคเอกชน

2. เพื่อสร้างแบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุของจำนวนแรงงานที่เหมาะสมที่ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กรสำหรับสถาบันอาชีวศึกษาภาคเอกชน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารช่วงเวลาทำงาน แรงจูงใจการทำงานเป็นทีม จำนวนแรงงานที่เหมาะสม และสมรรถนะขององค์กร โดยได้ทบทวนวรรณกรรมจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องในหัวข้อด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นหลักการสำคัญคือการศึกษาด้านสมรรถนะองค์การ ซึ่งสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency) หมายถึง เรื่องที่องค์กรมีความชำนาญที่สุด เป็นขีดความสามารถพิเศษที่สำคัญในเชิงกลยุทธ์ เป็นแกนหลักที่ทำให้องค์กรบรรลุพันธกิจ ซึ่งสร้างความได้เปรียบให้กับองค์กรหรือสภาพแวดล้อมของการบริการ โดยสมรรถนะหลักขององค์กร จะเป็นปัจจัยที่ผู้อื่นลอกเลียนแบบได้ยาก และสมรรถนะหลักขององค์กรอาจสร้างความได้เปรียบอย่างต่อเนื่องในการแข่งขัน หรือสร้างโอกาสในระบบนิเวศธุรกิจ หากขาดสมรรถนะหลักที่จำเป็นขององค์กร อาจส่งผลต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ หรือการเสียเปรียบในตลาด (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2564) ในส่วนสมรรถนะของบุคลากรในการทำงาน ซึ่งในประเด็นดังกล่าวนี้ McClelland (1973) ได้เสนอว่า ปัจจัยสนับสนุน สมรรถนะการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ อาทิ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความคิดเห็น บุคลิกลักษณะของบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล รวมถึงบทบาทหน้าที่การกำหนดภาระหน้าที่ของบุคลากร ความสามารถในการจัดสรรเวลาในการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงรูปแบบและแนวทางการสร้างแรงจูงใจจากหัวหน้างาน ซึ่งอาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้ของบุคคลเพิ่มเติมจากความรู้ ความสามารถของเดิมที่มีอยู่แล้วนั้น ซึ่งอาจยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดดเด่นเป็นพิเศษ ผู้บริหารจึงต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น โดยสอดคล้องกับคุณลักษณะของบุคคล และ สอดคล้องกับบริบทขององค์การ นอกจากนี้ Matachowski and Korytkowski (2016) ยังได้เสนอว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องใช้วิธีการประเมินคนงานเป็นรายบุคคลเพื่อให้สามารถวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้องและสามารถตัดสินใจดำเนินการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ข้อมูลที่เพียงพอและเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทขององค์การ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จากสมรรถนะ (Competency) ในระดับบุคคล ซึ่งส่งผลต่อสมรรถนะในระดับองค์การที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์การ จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมากำหนดสมมติฐานสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อจำนวนแรงงานที่เหมาะสม

สมมติฐานที่ 2 กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กรผ่านจำนวนแรงงานที่เหมาะสม

สมมติฐานที่ 3 การบริหารช่วงเวลาทำงานส่งผลต่อจำนวนแรงงานที่เหมาะสม

สมมติฐานที่ 4 การบริหารช่วงเวลาทำงานส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กรผ่านจำนวนแรงงานที่เหมาะสม

สมมติฐานที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อจำนวนแรงงานที่เหมาะสม

สมมติฐานที่ 6 แรงจูงใจการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กรผ่านจำนวนแรงงานที่เหมาะสม

สมมติฐานที่ 7 จำนวนแรงงานที่เหมาะสมส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กร

สมมติฐานที่ 8 จำนวนแรงงานที่เหมาะสมส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากแผนกทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษา โดยแบ่งประเภทของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ดังนี้ 1) เทคนิค 2) การอาชีพ 3) พาณิชยการ 4) สารพัดช่าง 5) อาชีวศึกษา 6) เทคโนโลยีและการจัดการ และ 7) เกษตรและเทคโนโลยี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์จากแผนกทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษา โดยแบ่งประเภทตามภูมิภาค ดังนี้ 1) กลุ่มกรุงเทพมหานคร 2) กลุ่มภาคกลาง 3) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4) กลุ่มภาคเหนือ และ 5) กลุ่มภาคใต้ ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2564 ถึงธันวาคม 2564 จำนวน 560 ราย ทำเนียบสมาชิก สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (2564) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modelling) โดยจากกรอบแนวคิดในการวิจัยมีตัวแปรแฝง (Latent Variables) จำนวน 5 ตัวแปร และมีตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) จำนวน 28 ตัวแปร เนื่องด้วยนักสถิติแนะนำว่าในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างควรมีขนาดตั้งแต่ 15 ถึง 20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (Hair et al., 2006) จึงจะถือว่าเป็นขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ตัวแปรพหุ ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมและเพียงพอควรมีจำนวนตั้งแต่ 15 x 28 = 420 ถึง 20 x 28 = 560

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เกี่ยวข้องกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลลักษณะทั่วไปขององค์การของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตอนที่ 3 เกี่ยวข้องกับการบริหารช่วงเวลาทำงาน ตอนที่ 4 เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจการทำงานเป็นทีม ตอนที่ 5 เกี่ยวข้องกับจำนวนแรงงานที่เหมาะสม ตอนที่ 6 เกี่ยวข้องกับสมรรถนะขององค์กร โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการประเมินค่าสถิติดัชนีความสอดคล้องโดยคำนวณหาค่าดัชนีวัดความสอดคล้องรายข้อ และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือการวิจัยได้เท่ากับ 0.994 เพื่อใช้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของจำนวนแรงงานที่เหมาะสมที่ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กรสำหรับสถาบันอาชีวศึกษาภาคเอกชน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีระบบ โดยผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของระบบ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยนำเข้า (2) กระบวนการ (3) ปัจจัยนำออก (4) ผลย้อนกลับ สามารถอธิบายได้ดังนี้

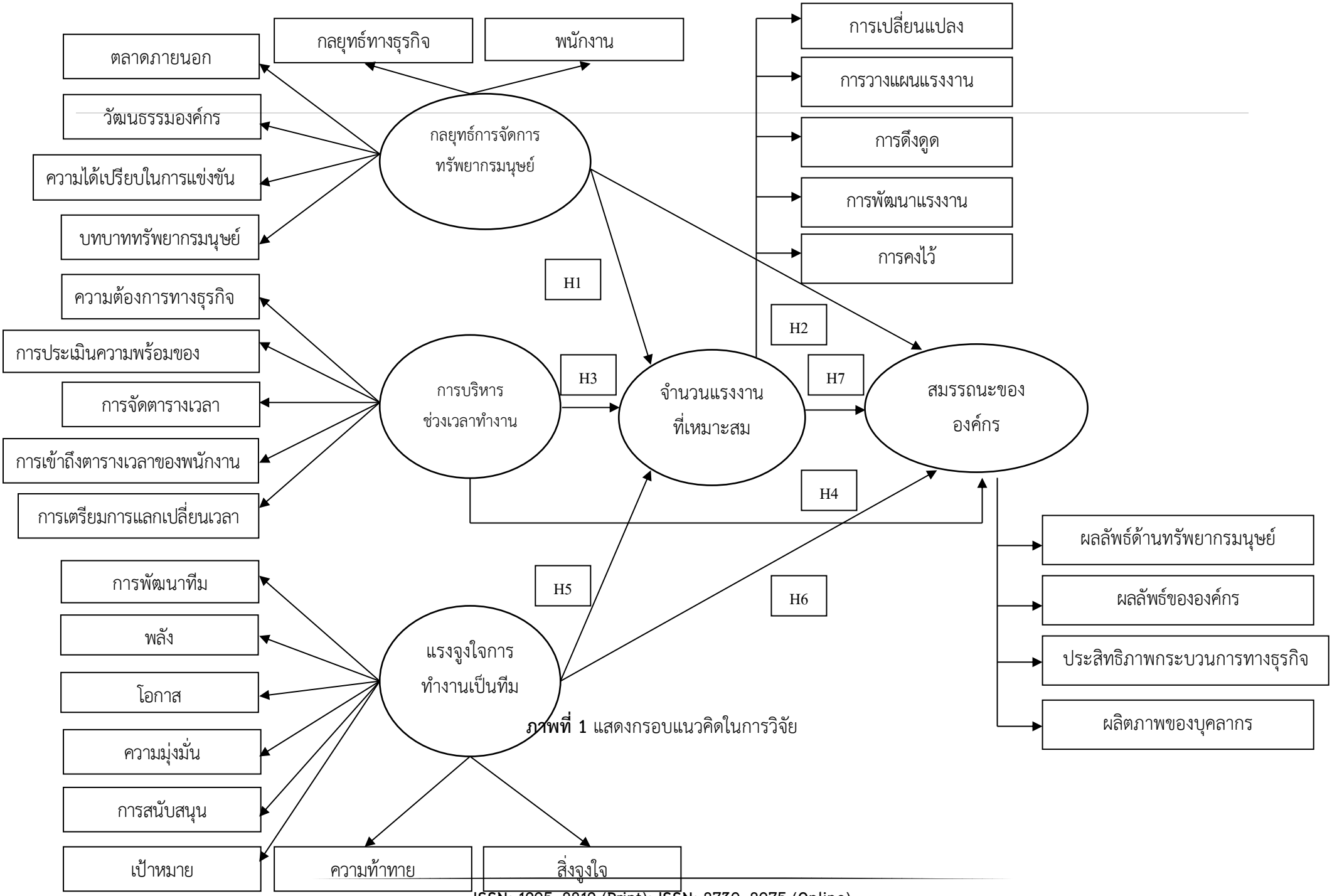
(1) ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ตลาดภายนอก (External Market), 2) กลยุทธ์ทางธุรกิจ (Business Strategy), 3) พนักงาน (Employees), 4) มูลค่าองค์กร (Corporate Value), 5) ความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) และ 6) บทบาททรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Roles); การบริหารช่วงเวลาทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การประเมินความต้องการทางธุรกิจ (Business Demand Assessment), 2) การประเมินความพร้อมของพนักงาน (Employee Availability Assessment), 3) การจัดตารางเวลา (Schedule Establishment), 4) การเข้าถึงตารางเวลาของพนักงาน (Employee Access to Schedule), และ 5) การเตรียมการแลกเปลี่ยนเวลาทำงาน (Shift Swapping Preparation); แรงจูงใจการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนา (Development), 2) พลัง (Power), 3) โอกาส (Opportunity), 4) ความมุ่งมั่น (Determination), 5) การสนับสนุน (Support), 6) เป้าหมาย (Goal), 7) ความท้าทาย (Challenge), และ 8) สิ่งจูงใจ (Incentive)

(2) กระบวนการ (Process) หมายถึง แรงงานที่เหมาะสม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลง (Transitioning), 2) การวางแผนแรงงาน (Workforce Planning), 3) การดึงดูด (Attracting), 4) การพัฒนาแรงงาน (Workforce Development), และ 5) การคงไว้ (Retaining)

(3) ปัจจัยนำออก (Output) หมายถึง สมรรถนะขององค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนผลการปฏิบัติงาน (Performance Planning), 2) การโค๊ชและข้อเสนอแนะ (Coaching and Feedback), 3) การตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน (Reviewing and Appraising Performance), และ 4) การยอมรับและให้รางวัลกับผลการปฏิบัติงาน (Recognizing and Rewarding Performance)

(4) ผลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง สมรรถนะขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยนำออกมีผลย้อนกลับไปยังกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์, การบริหารช่วงเวลาทำงาน, และแรงจูงใจการทำงานเป็นทีม

ดังแสดงตามกรอบแนวคิดต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาในตัวแปรเชิงสาเหตุจำแนกรายด้าน พบว่า

ด้านกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์ทางธุรกิจ มากที่สุด รองลงมาคือ ตลาดภายนอก ความได้เปรียบในการแข่งขัน พนักงาน วัฒนธรรมองค์กร และอันดับสุดท้าย คือ บทบาททรัพยากรมนุษย์

ด้านการบริหารช่วงเวลาทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารช่วงเวลาทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเตรียมการแลกเปลี่ยนเวลาทำงาน มากที่สุด รองลงมาคือ การเข้าถึงตารางเวลาของพนักงาน การประเมินความต้องการทางธุรกิจ การจัดตารางเวลา และอันดับสุดท้าย คือ การประเมินความพร้อมของพนักงาน

ด้านแรงจูงใจการทำงานเป็นทีม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความท้าทาย มากที่สุด รองลงมาคือ สิ่งจูงใจ เป้าหมาย โอกาส พลัง ความมุ่งมั่น การสนับสนุน และอันดับสุดท้าย คือ การพัฒนาทีม

ด้านกำลังแรงงานที่เหมาะสม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกำลังแรงงานที่เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเปลี่ยนแปลง มากที่สุด รองลงมาคือ การพัฒนาแรงงาน การคงไว้ การดึงดูด และอันดับสุดท้าย คือ การวางแผนแรงงาน

ด้านสมรรถนะขององค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สมรรถนะขององค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพกระบวนการทางธุรกิจ รองลงมาคือ ผลลัพธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ ผลลัพธ์ขององค์กร และอันดับสุดท้าย คือ ผลิตภาพของบุคลากร

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อจำนวนแรงงานที่เหมาะสม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อกำลังแรงงานที่เหมาะสมโดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.52 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กรผ่านจำนวนแรงงานที่เหมาะสม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะขององค์กร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.42 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารช่วงเวลาทำงานส่งผลต่อจำนวนแรงงานที่เหมาะสม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อกำลังแรงงานที่เหมาะสม โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.30 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารช่วงเวลาทำงานส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กรผ่านจำนวนแรงงานที่เหมาะสม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะขององค์กร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.26 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อจำนวนแรงงานที่เหมาะสม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อกำลังแรงงานที่เหมาะสม โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.07 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 6 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กรผ่านจำนวนแรงงานที่เหมาะสม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะขององค์กร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.07 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 7 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนแรงงานที่เหมาะสมส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กำลังแรงงานที่เหมาะสม มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะขององค์กร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.23 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 8 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนแรงงานที่เหมาะสมส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารช่วงเวลาทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อสมรรถนะขององค์กร โดยผ่านกำลังแรงงานที่เหมาะสม มีโดยมีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.12 และ 0.07 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ส่วนแรงจูงใจการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อสมรรถนะขององค์กร โดยผ่านกำลังแรงงานที่เหมาะสมมีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.02 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

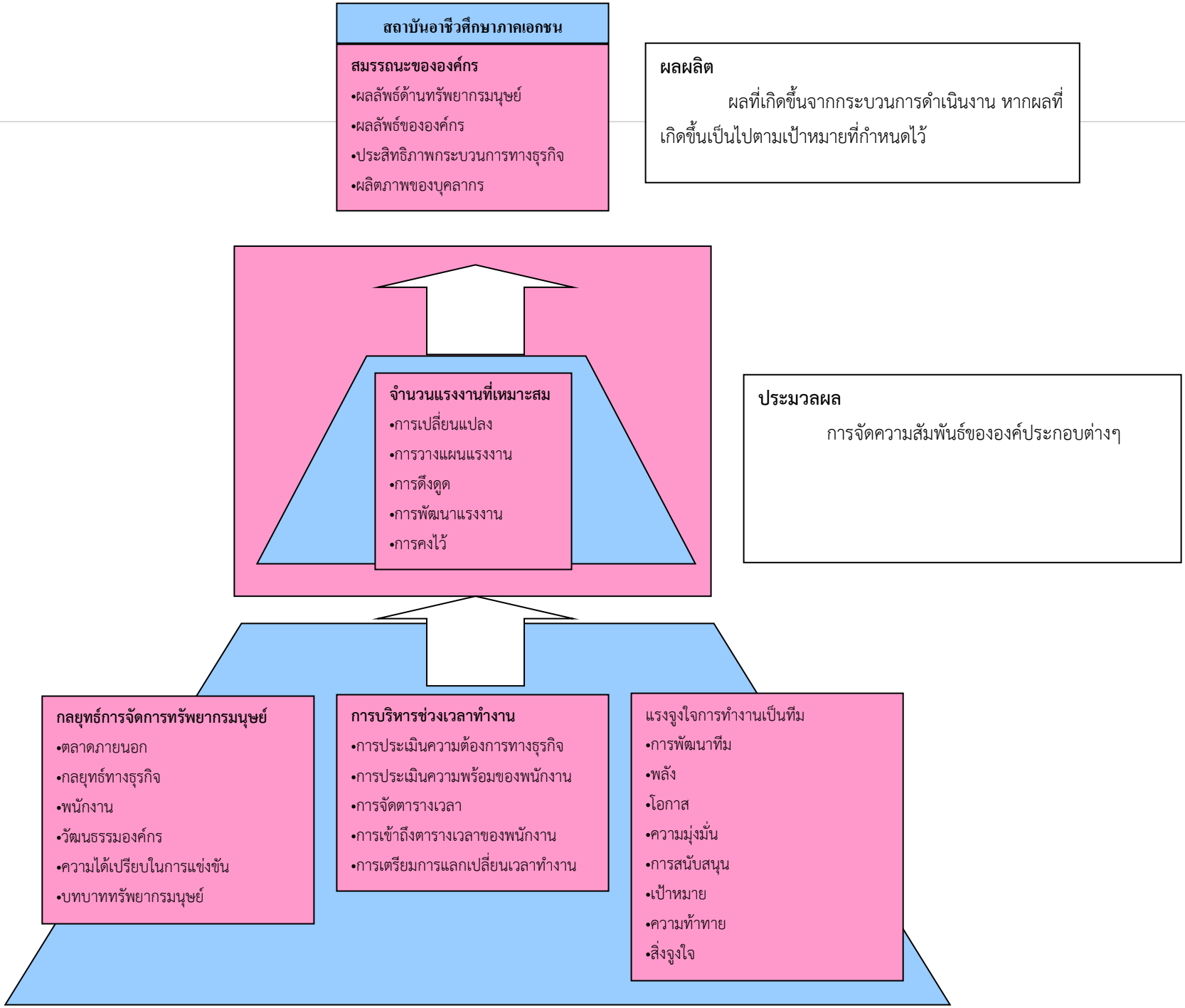
อภิปรายผลการวิจัย

ผลสรุปปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจำนวนแรงงานและสมรรถนะขององค์การที่เหมาะสมได้แก่ ปัจจัยด้านกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านการบริหารช่วงเวลาทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจการทำงานเป็นทีม ซึ่งกล่าวได้ว่าผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่ขั้นตอนเริ่มต้น

การวางแผนกำหนดจำนวนบุคคลากรให้เหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงาน โดยพิจารณาร่วมกับช่วงระยะเวลาในการทำงาน ที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งความสามารถในการบริหารเวลาของบุคคลในการทำงานจะต้องเริ่มจาก การวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานได้เป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับข้อเสนอของ Snoo et al. (2011) ที่เสนอว่า การบริหารช่วงเวลาในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่เหมาะสมทำให้งานถูกดำเนินการไปได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องเนื่องจากแต่ละแผนกมีการจัดการเวลาการทำงานที่ดี ดังนั้น มีผลในภาพรวมทำให้เพิ่มสมรรถนะขององค์กร อันถือเป็นแนวทางสำคัญสำหรับสมาชิกทุกระดับในองค์การ ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถแบ่งเวลา จัดสรรเวลาให้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับข้อเสนอของสถาบันดำรงราชานุภาพ (2553) ที่เสนอว่า การบริหารเวลาที่ดีจะสามารถทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการจัดตารางการทำงานจะจัดสรรเวลาของแต่ละพนักงานให้ทำงานตามเวลาที่กำหนด การจัดตารางเวลาเป็นการจัดจำนวนพนักงานในการทำงานในแต่ละช่วงเวลาให้เหมาะสม จึงทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Waters et al. (2013) ที่เสนอว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการบุคคลที่สามารถจัดหาแรงงานได้ตามความต้องการของแต่ละแผนกในองค์กรใดๆ การจัดการที่เป็นระบบจะทำให้ลดต้นทุนของบริษัทในด้านเงินเดือนของพนักงาน อันถือเป็นการสร้างแรงจูงใจของพนักงานในการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการผลักดันให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น การคัดเลือกพนักงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดสามารถใช้เป็นวิธีในการจัดสรรจำนวนพนักงานให้ทำงานในตำแหน่งที่ต้องการ (Tabassi and Baker, 2009)

ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการบุคคลที่อาจจะเพิ่มสมรรถนะขององค์กรได้ เนื่องจากการจัดการบุคคลที่มีคุณภาพมาทำงานในองค์กรจะช่วยเพิ่มผลิตภาพในงานใดๆ ที่แต่ละแผนกได้รับมอบหมายซึ่งมีผลโดยรวมต่อสมรรถนะขององค์กร โดยที่หนึ่งในแผนงานที่ต้องดำเนินการคือการจัดหาจำนวนแรงงานที่เหมาะสม ดังนั้น การพัฒนากลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อจำนวนแรงงานที่เหมาะสม ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรวางแผนกำหนดแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ครอบคลุมทุกกระบวนการการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิกทุกระดับในองค์การและยังเพิ่มสมรรถนะขององค์การต่อไปในอนาคต อันกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์การได้เช่นเดียวกัน ทั้ง ปัจจัยด้านกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านการบริหารช่วงเวลาทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประกอบการสร้างแบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุโดยมุ่งเน้นที่ปัจจัยหลักคือจำนวนแรงงานที่เหมาะสมส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กร ดังนั้น สถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาสามารถจัดแผนการพัฒนาในเรื่องของด้านกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารช่วงเวลาทำงาน แรงจูงใจการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เจ้าของสถาบันการอาชีวศึกษาอื่น ๆ สามารถระบุจำนวนแรงงานที่เหมาะสม และสามารถกำหนดสมรรถนะขององค์กรได้

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยสามารถนำสารสนเทศมาดำเนินการพัฒนาแบบจำลองที่ได้จากผลการวิเคราะห์โดยผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแบบจำลองจำนวนแรงงานที่เหมาะสมที่ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กรสำหรับสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ว่า Optimal Workforce for Organizational Performance Model (OWOP Model)



ISSN: 1905-2219 (Print); ISSN: 2730-2075 (Online)

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งต่อไป

1) ควรนำแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของจำนวนแรงงานที่เหมาะสมที่ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กร เพื่อทำการตรวจสอบโมเดลว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

2) ควรศึกษาปัจจัยที่สำคัญตัวอื่นเพิ่มเติม ที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของจำนวนแรงงานที่เหมาะสมที่ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กร เนื่องจากยังมีอีกหลายปัจจัยที่ผู้วิจัยยังไม่ได้นำมาศึกษา เช่น ปัจจัยด้านสังคมและประชากรศาสตร์ (Social and Demographic Factors) ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ การศึกษา เชื้อชาติ อาชีพ และความเป็นอยู่ในครอบครัว สำหรับพนักงานในสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษา ความรู้ทางด้านพฤติกรรมองค์การ ทั้ง พฤติกรรมระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ เป็นต้น อันจะช่วยให้ได้สารสนเทศเพิ่มเติมให้สามารถนำไปใช้ในการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจของบุคลากร อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลขององค์การในภาพรวม สำหรับพนักงานในสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาพนักงานในสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

มหาวิทยาลัยมหิดล งานจัดการความรู้. (2564). *สมรรถนะหลักขององค์การ (Core Competency)*. Retrieved March 20, 2022, from https://www2.si.mahidol.ac.th/km/knowledgeassets/definition/1963/

สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2553). *การบริหารเวลา (Time Management).* กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย

Malikov, K., Demirbag, M., Kuvandikov, A., and Manson, S. (2021). Workforce reductions and post-merger operating performance: The role of corporate governance, *Journal of Business Research*, 122, 109-120.

Matachowski, B. and Korytkowski, P. (2016). Competence-based performance model of multi-skilled workers. *Computers & Industrial Engineering*, 91, 165-177.

McClelland, D.C.. (1973). Testing for competence rather Than for intelligence. *American Psychologist,* 28, 1-4.

Snoo, C.D., Wezel, W.V., and Jorna, R.J. (2011). An empirical investigation of scheduling performance criteria. *Journal of Operations Management*, *29*(3), 181-193.

Tabassi, A.A. and Bakar, A.H.A. (2009). Training, motivation, and performance: The case of human resource management in construction projects in Mashhad, Iran. *International Journal of Project Management*, *27*(5), 471-480.

Varianou-Mikellidou, C., Boustras, G., Nicolaidou, O., Dimopoulos, C., and Mikellides, N. (2021). Measuring performance within the ageing workforce. *Safety Science*, *140*, 105286.

Waters, K.P., Zuber, A., Willy, Kiriiny, R.N. Waudo, A.N., Oluoch, T., Kimani, F.M., Riley, P.L. (2013). Kenya's Health Workforce Information System: A model of impact on strategic human resources policy, planning and management. *International Journal of Medical Informatics*, *82*(9), 895-902.