



# วารสาร การวิจัยการบริหารการพัฒนา

The Journal of Development Administration Research

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

ปีที่ 12 ฉบับที่ 4 : ตุลาคม-ธันวาคม 2565  
Vol. 12 No. 4 : October-December 2022



# วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา

The Journal of Development Administration Research

ปีที่ 12 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2565)

Vol. 12 No. 4 (October-December 2022)

## เจ้าของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการที่มีคุณภาพของนักศึกษาและบุคลากรทั้งภายในภายนอกสถาบัน
2. เพื่อนำเสนอและพัฒนาศักยภาพและผลงานทางวิชาการ การค้นคว้าและบทความทางวิชาการของคณาจารย์ และนักวิชาการภายนอก
3. เพื่อให้บริการทางสังคมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการ

## ขอบเขตของวารสาร

1. ขอบเขตของวารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา จะครอบคลุมเนื้อหา ด้านการวิจัย ด้านบริหารธุรกิจ ด้านการจัดการอุตสาหกรรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านนิติศาสตร์ ด้านบริหาร การศึกษา ด้านจิตวิทยาและด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทางการวิจัยการบริหารการพัฒนา
2. เนื้อหาส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดของบทความวิชาการหรือบทความวิจัยที่ส่งมาขอตีพิมพ์จะต้อง ไม่อยู่ในระหว่างการขอตีพิมพ์หรือเคยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาก่อนในวารสารอื่น ๆ ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ
3. การส่งบทความวิชาการและบทความวิจัยนั้น สามารถส่งโดยตรงไปที่กองบรรณาธิการวารสารผ่านระบบ online Submission ที่เว็บไซต์ บทความทั้ง 2 ประเภท ซึ่งบทความที่ส่งมานั้นจะถูกส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิใน สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ทำการประเมินแบบ Double-Blinded Review ก่อนที่จะพิจารณาจัดพิมพ์ในขั้นต่อไป
4. การรับบทความของวารสารการวิจัยการบริหารพัฒนาจะเป็นบทความที่มุ่งเน้นสร้างองค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ ช่วยขยายองค์ความรู้ในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้ ในทางวิชาการที่กว้าง และมีประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม

## ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.ชุตินาถ ตรีวิบูลย์

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐณิภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

## กองบรรณาธิการภายในมหาวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.ธนสุวิทย์ ทับทิมรักรักษ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เมฆขำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

## กองบรรณาธิการภายนอกมหาวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ ดร.วรเดช จันทรรศ มหาวิทยาลัยชินวัตร

รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงวงศ์ มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา ชินบุตร มหาวิทยาลัยปทุมธานี

**กำหนดการตีพิมพ์เผยแพร่:** วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา พิมพ์เผยแพร่ 4 ฉบับต่อปี

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม-มีนาคม

ฉบับที่ 2 เดือน เมษายน-มิถุนายน

ฉบับที่ 3 เดือน กรกฎาคม-กันยายน

ฉบับที่ 4 เดือน ตุลาคม-ธันวาคม

## การเผยแพร่

จัดส่งให้ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องผู้ที่สนใจสามารถค้นหาที่

<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/JDAR>

## ติดต่อกองบรรณาธิการ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เลขที่ 1 ถนน อุทงนอก แขวง ดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

โทรศัพท์: 097-9359356

โทรสาร: 02-1601240

Website: <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/JDAR>

E-mail: touch\_life@outlook.co.th, journal.dar@gmail.com

บทความทุกเรื่องที่ได้ตีพิมพ์จะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน 2 ท่าน  
ทัศนะและข้อคิดเห็นของบทความในวารสารฉบับนี้เป็นของผู้เขียนแต่ละท่าน ไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของบรรณาธิการ

## บทบรรณาธิการ



วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา ปีที่ 12 ฉบับที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม 2565 มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำวารสารเพื่อเป็นสื่อการแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ผลงานวิจัยและบทความทางวิชาการของอาจารย์ นักวิชาการ และนักศึกษาทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และจากการที่วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา ได้รับการรับรองมาตรฐานจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai-Journal Citation Index Centre: TCI) ให้อยู่ในกลุ่มที่ 1 ดังนั้น ในการจัดทำวารสารดังกล่าวให้ได้คุณภาพและมาตรฐานตามตัวชี้วัดที่ถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐานที่ทางศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ได้กำหนดไว้ทางกองบรรณาธิการมีกระบวนการจัดทำวารสารตั้งแต่การรับบทความผ่านการส่งกองบรรณาธิการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขาที่เกี่ยวข้องที่จะพิจารณาบทความแต่ละบทความ ดังปรากฏในหน้าสารบัญ และประกอบไปด้วยบทความทั้งหมด 15 บทความ

กองบรรณาธิการ วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา ขอขอบคุณผู้เขียนบทความทุกท่านที่ให้ความสนใจส่งบทความมาลงตีพิมพ์เผยแพร่ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาในการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงวารสารให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป และขอขอบคุณผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่ให้การสนับสนุนมาโดยตลอด

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์  
บรรณาธิการ

สารบัญ	
บทนำ	I
บทบรรณาธิการ	III
สารบัญ	IV
รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น The Strategic Management Model of Early Childhood Schools under Local Administrative Organization	605
<i>ศุภวรรณ วงศ์คำปัน, อำนวย ทองโปร่ง, อัมเรศ เนตาสิตี และ สำเนา หมื่นแจ่ม</i> <i>Suphawan Wongkampan, Amnuay Thongprong, Ammaret Netasit and Sammao Muenjaem</i>	
ปัญหาความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคล : ศึกษามาตรการลงโทษที่เหมาะสม กรณีผู้ให้สินบนเป็นนิติบุคคล Criminal Liability of Legal Person: A Study of Appropriate Punishment Measures in Case of Bribery	620
<i>กวีกันท์ บุญช้าง และ อัจฉรีย์า ชูตินันท์</i> <i>Kaweekarn Bunchang and Achariya Chutinun</i>	
ปัจจัยเชิงสาเหตุของการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคารที่ส่งผลต่อคุณภาพการออกแบบอาคาร และความสำเร็จของการก่อสร้าง Causal Factors of The Building Construction Project Control Affecting Design Quality for Building, and Construction Success	634
<i>ธีร มฤตสาธิรส และ วิชิต อุ๋อัน</i> <i>Theera Maruetusadhirasu and Vichit U-on</i>	
ปัจจัยเชิงสาเหตุของจำนวนแรงงานที่เหมาะสมที่ส่งผลต่อ สมรรถนะขององค์กรสำหรับสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน Causal Factors of Optimal Workforce Affecting The Organizational Performance for Vocational Education Institute	649
<i>ธัญญา หงสไกร และ วิชิต อุ๋อัน</i> <i>Thanaya Hongsakrai and Vichit U-on</i>	

ปัจจัยเชิงสาเหตุของนวัตกรรมของธุรกิจที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจสำหรับฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และบริการด้านดิจิทัลในประเทศไทย Causal Factors of Business Innovation Affecting The Business Performance for Computer, Software, and Digital Service in Thailand	663
<i>พริษฐ์ พนมเสริฐ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ</i> <i>Prist Panomsert and Praphan Chaikidurajai</i>	
บริบทการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติโรงเรียนมาตรฐานสากล กรณี สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่สำนักงานการศึกษาระดับมัธยมศึกษา Context of Operation to World-Class Standard School for under the office of Secondary Education Service Area	677
<i>อภิรมณ อุไรรัตน์</i> <i>Apiramon Ourairat</i>	
Udon Thani's Potential to be Thailand's Domestic Top Destination in New Normal Era	687
<i>Worakrit Chuenjit, Thanadol Armartpon and Teerarat Amnartcharoen</i>	
การสร้างมูลค่าเพิ่มที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนแปรรูป กลุ่มชนนางเล็ดบ้านห้วย หมู่ที่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ Creating added value that affects the success of privatized community enterprises Nangled Dessert Group, Ban Huai Village, Village No.3, Nong Don Sub-district, Square District, Chaiyaphum Province	696
<i>อนุชา เจริญรักษ์</i> <i>Anucha Charoenrak</i>	
แนวทางการบริหารการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี Guidelines for the Management of Educational for Vocational Education and Upper Secondary Education (Dual Education), Phetchaburi	712
<i>ชัยชาญ แก้วชิงดวง</i> <i>Chaichan Keawchingduang</i>	
การพัฒนาตนเองเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0: กรณีศึกษา บริษัท กิจเจริญไทยอุบลจำกัด (Big-Group) Self-Development of Staff to Thailand 4.0: A Case Study at Kitchareonthai-Ubon Company (Big-Group)	724
<i>กฤตศักดิ์ เกียรติสุรนนท์ และ ชาญเดช เจริญวิริยะกุล</i> <i>Kritisak Kiatsuranon and Chandej Charoenwiryakul</i>	

การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีสุดท้าย เขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล  The Decision Making in Choosing the Career of Undergraduate Students in Bangkok and Vicinity	733
<i>นรารัตน์ รอดแดง, ศรีปริญญา ฐปกระจ่าง และ ชาญเดช เจริญวิริยะกุล</i> <i>Nararat Roddang, Sriparinya Toopgrajank and Chandej Charoenwiryakul</i>	
The Implication Factors of Thai's User Adoption toward Banking Technology in the Next Normal	743
<i>Busaya Vongchavalitkuna, Ampol Navavongsathianb, Tanakorn Limsarun,</i> <i>Nantaporn Damrongpong and Chalernporn Yenyueke</i>	
Foreigners' Experiences and Perception of Street-level Good Governance in Thai Public Sectors	754
<i>Roongkan Nedtranon</i>	
ปัจจัยเชิงสาเหตุของขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้าที่ส่งผลต่อ สมรรถนะ การขนส่งในธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่  Causal Factors of The Transportation and Distribution Competency Affecting Transportation Performance in Modern Retail Business	771
<i>กุลนิภา โพธิ์อบ และ อังกุล ลากธเนศ</i> <i>Kulnipa Poobt and Ungul Laptaned</i>	
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลง ใหญ่ กรณีศึกษา เกษตรแปลงใหญ่ประเภทนาข้าวในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม  Factors Influencing the Adoption of Small Unmanned Aerial Vehicles (Drones) in Large Fields of Agriculture Case Study of Large Rice Fields Agriculture in Maha Sarakham Province	786
<i>ศรุต อัครกุล, จรรยา สาวิถี และ สมหมาย ชันทอง</i> <i>Sarut Assavakul, Charuay Savithi and Sommai Khantong</i>	

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

ธัญญา หงสไกร<sup>1</sup> และ วิชิต อุ๋อัน<sup>2</sup>

Thanaya Hongsakrai<sup>1</sup> and Vichit U-on<sup>2</sup>

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม<sup>1,2</sup>

Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand<sup>1,2</sup>

E-mail: kamonnade\_bee@hotmail.com<sup>1</sup>, vichit.uo@spu.ac.th<sup>2</sup>

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 ส่วนปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กร 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 ในองค์การต่างๆ ให้ความสำคัญกับการดำเนินการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะสำคัญในการทำงาน และมีความสามารถในการเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีคุณภาพ อันจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งการกำหนดอำนาจหน้าที่ จัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร รวมถึงการกำหนดจำนวนพนักงานในแต่ละหน่วยงานในองค์การที่มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ผนวกกับนโยบายการทำงาน ขององค์การ และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์การทุกระดับของผู้บริหาร ปัจจัยดังกล่าว อาจกล่าวได้ว่า จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และความพึงพอใจต่อสมาชิกในองค์การทุกระดับ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่จึงได้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะขององค์การ จากความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การนั่นเอง โดยองค์การเห็นว่าสมรรถนะ เป็นปัจจัยสำคัญในการประเมินศักยภาพขององค์การ ซึ่งรวมถึงความสามารถของบุคลากร และยังเป็นแนวทางสำคัญในการกำหนดนโยบายเพื่อยกระดับสมรรถนะของบุคลากร และเสริมสร้างความสามารถทางการแข่งขันให้กับ

องค์การได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน บรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ขององค์การตามที่กำหนด ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสำคัญกับแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญคือต้องได้รับการร่วมมือจากบุคลากรในองค์การทุกระดับให้เกิดความร่วมมือกันในการดำเนินงานเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงต่อไป

กล่าวได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกคนเพราะผู้บริหารไม่ต้องการให้มีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการบริหารงานซึ่งความผิดพลาดที่ผู้บริหารงานไม่ต้องการ เช่น การจ้างคนไม่เหมาะสมกับงาน การเสียเวลากับการคัดเลือกที่ไม่ได้ประโยชน์ การพบว่าพนักงานไม่ตั้งใจที่จะทำงาน อัตราการเข้าออกจากงานสูง บริษัทถูกร้องเรียนจากการจัดสภาวะแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย หรือบริษัทถูกฟ้องร้องเนื่องจากการบริหาร ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัว มีความรู้ในธุรกิจขององค์กร และมีบทบาทในการเข้าไปมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรและธุรกิจ เพื่อรักษาผลประโยชน์ในสภาวะของการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องเพิ่มสมรรถนะ และดำเนินพฤติกรรมตามกลยุทธ์ขององค์กรที่ผู้บริหารระดับสูงต้องการ (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

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารช่วงเวลาทำงาน แรงจูงใจการทำงานเป็นทีม จำนวนแรงงานที่เหมาะสมและสมรรถนะขององค์กร โดยได้ทบทวนวรรณกรรมจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องในหัวข้อด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นหลักการสำคัญคือการศึกษาด้านสมรรถนะองค์กร ซึ่งสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency) หมายถึง เรื่องที่องค์กรมีความชำนาญที่สุด เป็นขีดความสามารถพิเศษที่สำคัญในเชิงกลยุทธ์ เป็นแกนหลักที่ทำให้องค์กรบรรลุพันธกิจ ซึ่งสร้างความได้เปรียบให้กับองค์กรหรือสภาพแวดล้อมของการบริการ โดยสมรรถนะหลักขององค์กร จะเป็นปัจจัยที่ผู้อื่นลอกเลียนแบบได้ยาก และสมรรถนะหลักขององค์กรอาจสร้างความได้เปรียบอย่างต่อเนื่องในการแข่งขัน หรือสร้างโอกาสในระบบนิเวศธุรกิจ หากขาดสมรรถนะหลักที่จำเป็นขององค์กร อาจส่งผลต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ หรือการเสียเปรียบในตลาด (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2564) ในส่วนสมรรถนะของบุคลากรในการทำงาน ซึ่งในประเด็นดังกล่าวนี้ McClelland (1973) ได้เสนอว่า ปัจจัยสนับสนุน สมรรถนะการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร โดยมีองค์ประกอบสำคัญ อาทิ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความคิดเห็น บุคลิกลักษณะของบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล รวมถึงบทบาทหน้าที่การกำหนดภาระหน้าที่ของบุคลากร ความสามารถในการจัดสรรเวลาในการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงรูปแบบและแนวทางการสร้างแรงจูงใจจากหัวหน้างาน ซึ่งอาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้ของบุคคลเพิ่มเติมจากความรู้ ความสามารถของเดิมที่มีอยู่แล้วนั้น ซึ่งอาจยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดดเด่นเป็นพิเศษ ผู้บริหารจึงต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น โดยสอดคล้องกับคุณลักษณะของบุคคล และ สอดคล้องกับบริบทขององค์กร นอกจากนี้ Matachowski and Korytkowski (2016) ยังได้เสนอว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องใช้วิธีการประเมินคนงานเป็นรายบุคคลเพื่อให้สามารถวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้องและสามารถตัดสินใจดำเนินการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ข้อมูลที่เพียงพอและเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทขององค์กร อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จากสมรรถนะ (Competency) ในระดับบุคคล ซึ่งส่งผลต่อสมรรถนะในระดับองค์กรที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์กร จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมข้างต้น 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

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากแผนกทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษา โดยแบ่งประเภทของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ดังนี้ 1) เทคนิค 2) การอาชีพ 3) พาณิชยกรรม 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) จึงจะถือว่าเป็นขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ด้วยวิธีดังกล่าว ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมและเพียงพอควรมีจำนวนตั้งแต่  $15 \times 28 = 420$  ถึง  $20 \times 28 = 560$

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เกี่ยวข้องกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลลักษณะทั่วไปขององค์กรของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม 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

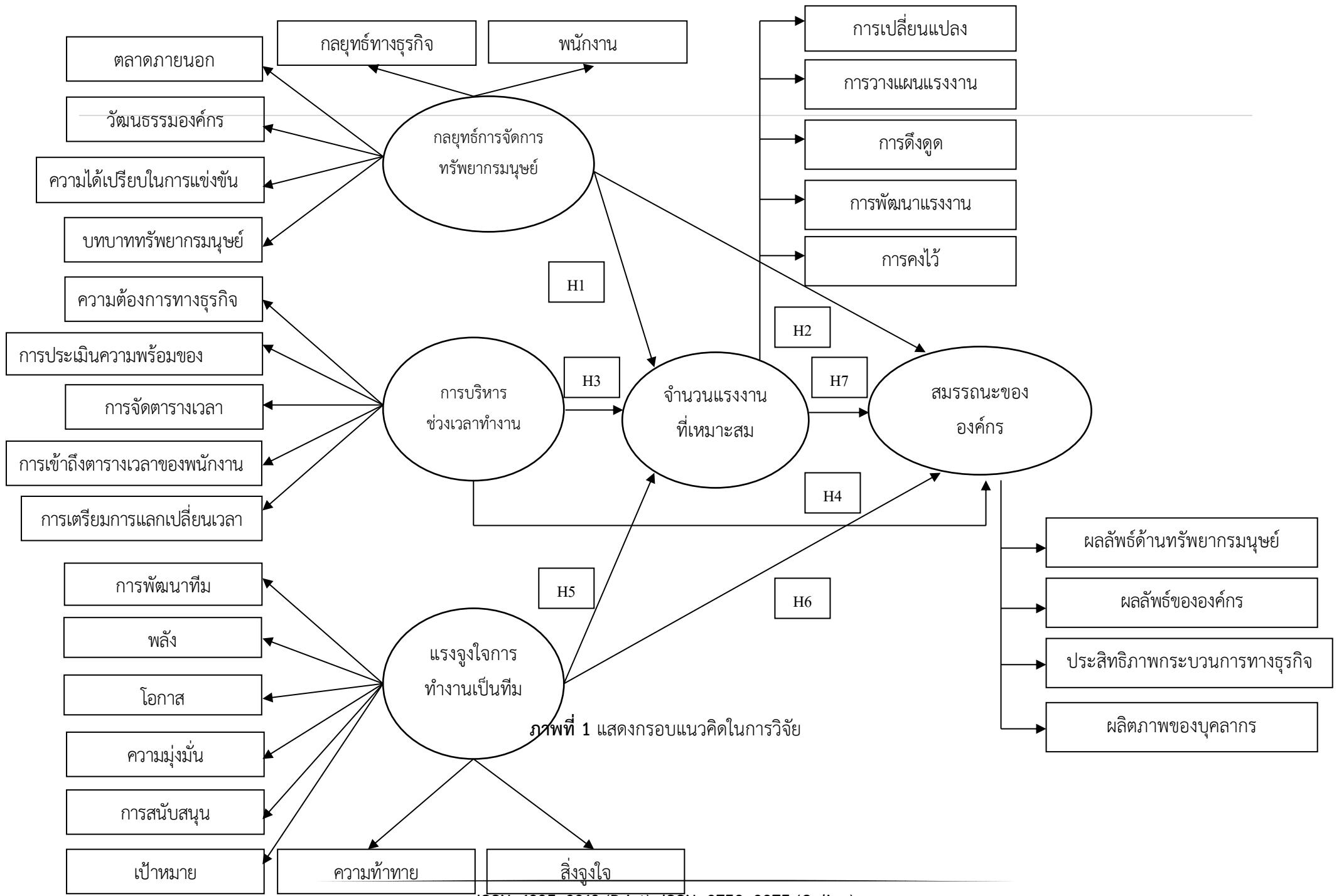
(1) ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ตลาดภายนอก (External Market), 2) กลยุทธ์ทางธุรกิจ (Business Strategy), 3) พนักงาน (Employees), 4) มูลค่าองค์กร (Corporate Value), 5) ความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) และ 6) บทบาททรัพยากรมนุษย์ (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) การโค้ชและข้อเสนอแนะ (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 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารช่วงเวลาดำเนินงานส่งผลต่อจำนวนแรงงานที่เหมาะสม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อกำลังแรงงานที่เหมาะสม โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.30 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารช่วงเวลาดำเนินงานส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กรผ่านจำนวนแรงงานที่เหมาะสม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะขององค์กร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.26 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อจำนวนแรงงานที่เหมาะสม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อกำลังแรงงานที่เหมาะสม โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.07 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 6 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กรผ่านจำนวนแรงงานที่เหมาะสม 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 และการบริหารช่วงเวลาดำเนินงาน มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อสมรรถนะขององค์กร โดยผ่านกำลังแรงงานที่เหมาะสม มีโดยมีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.12 และ 0.07 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ส่วนแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อสมรรถนะขององค์กร โดยผ่านกำลังแรงงานที่เหมาะสม มีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.02 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่ไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

## อภิปรายผลการวิจัย

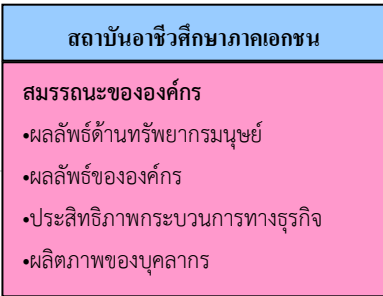
ผลสรุปปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจำนวนแรงงานและสมรรถนะขององค์กรที่เหมาะสมได้แก่ ปัจจัยด้านกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านการบริหารช่วงเวลาดำเนินงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งกล่าวได้ว่าผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่ขั้นตอนเริ่มต้น



การวางแผนกำหนดจำนวนบุคคลากรให้เหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงาน โดยพิจารณาพร้อมกับช่วงระยะเวลาในการทำงาน ที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งความสามารถในการบริหารเวลาของบุคคลในการทำงาน จะต้องเริ่มจาก การวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานได้เป็นอย่างดีถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับข้อเสนอของ Snoo et al. (2011) ที่เสนอว่า การบริหารช่วงเวลาในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่เหมาะสมทำให้งานถูกดำเนินการไปได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องเนื่องจากแต่ละแผนกมีการจัดการเวลาการทำงานที่ดี ดังนั้น มีผลในภาพรวมทำให้เพิ่มสมรรถนะขององค์กร อันถือเป็นแนวทางสำคัญสำหรับสมาชิกทุกระดับในองค์กร ทั้งผู้บริหารและผูปฏิบัติงาน ให้สามารถแบ่งเวลา จัดสรรเวลาให้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับข้อเสนอของสถาบันดำรงราชานุภาพ (2553) ที่เสนอว่า การบริหารเวลาที่ดียังจะสามารถทำงานสำเร็จจุล่งไปได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการจัดตารางการทำงานจะจัดสรรเวลาของแต่ละพนักงานให้ทำงานตามเวลาที่กำหนด การจัดตารางเวลาเป็นการจัดจำนวนพนักงานในการทำงานในแต่ละช่วงเวลาให้เหมาะสม จึงทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Waters et al. (2013) ที่เสนอว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการบุคคลที่สามารถจัดหาแรงงานได้ตามความต้องการของแต่ละแผนกในองค์กรใดๆ การจัดการที่เป็นระบบจะทำให้ลดต้นทุนของบริษัทในด้านเงินเดือนของพนักงาน อันถือเป็นการสร้างแรงจูงใจของพนักงานในการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่จะต้องการผลักดันให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น การคัดเลือกพนักงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดสามารถใช้เป็นวิธีในการจัดสรรจำนวนพนักงานให้ทำงานในตำแหน่งที่ต้องการ (Tabassi and Baker, 2009)

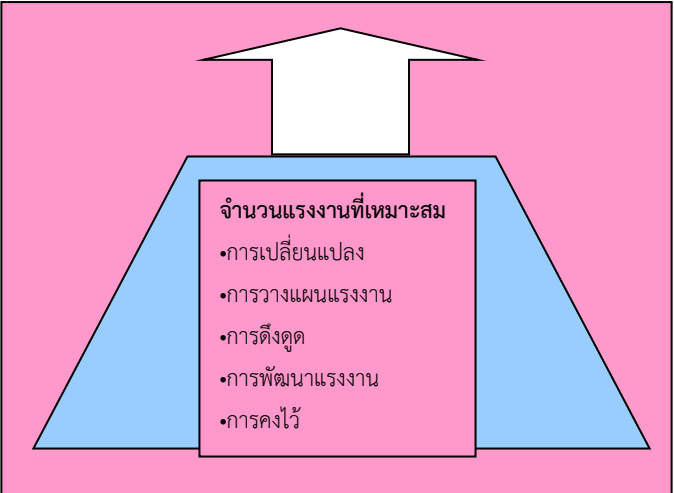
ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการบุคคลที่อาจจะเพิ่มสมรรถนะขององค์กรได้ เนื่องจากการจัดการบุคคลที่มีคุณภาพมาทำงานในองค์กรจะช่วยเพิ่มผลิตภาพในงานใดๆ ที่แต่ละแผนกได้รับมอบหมายซึ่งมีผลโดยรวมต่อสมรรถนะขององค์กร โดยที่หนึ่งในแผนงานที่ต้องดำเนินการคือการจัดหาจำนวนแรงงานที่เหมาะสม ดังนั้น การพัฒนากลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อจำนวนแรงงานที่เหมาะสม ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรวางแผนกำหนดแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ครอบคลุมทุกกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิกทุกระดับในองค์กร และยังเพิ่มสมรรถนะขององค์กรต่อไปในอนาคต อันกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กรได้เช่นเดียวกัน ทั้ง ปัจจัยด้านกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านการบริหารช่วงเวลาทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประกอบการสร้างแบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุโดยมุ่งเน้นที่ปัจจัยหลักคือจำนวนแรงงานที่เหมาะสมส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กร ดังนั้น สถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาสามารถจัดแผนการพัฒนาในเรื่องของด้านกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารช่วงเวลาทำงาน แรงจูงใจการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เจ้าของสถาบันการศึกษาอื่น ๆ สามารถระบุจำนวนแรงงานที่เหมาะสม และสามารถกำหนดสมรรถนะขององค์กรได้

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



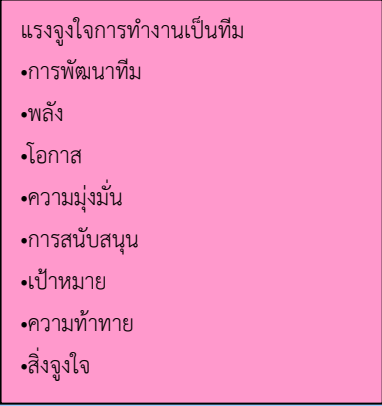
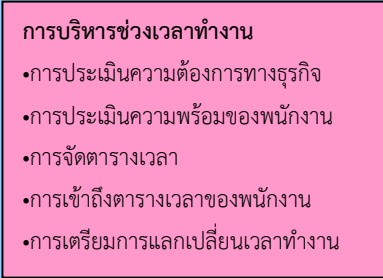
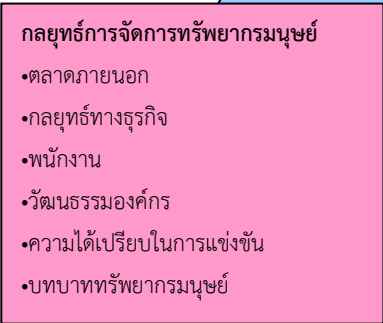
**ผลผลิต**

ผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการดำเนินงาน หากผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้



**ประมวผล**

การจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ







## ข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งต่อไป

1) ควรนำแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของจำนวนแรงงานที่เหมาะสมที่ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กร เพื่อทำการตรวจสอบโมเดลว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

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

## เอกสารอ้างอิง

มหาวิทยาลัยมหิดล งานจัดการความรู้. (2564). *สมรรถนะหลักขององค์กร (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. Waudu, 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.