

การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ

วันที่รับบทความ	06/03/2568
วันแก้ไขบทความ	23/10/2568
วันที่ตอบรับบทความ	18/11/2568

ศศิจันทร์ ปัญจทวี^{1,*}

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความเป็นเลิศขององค์กรในระยะยาว รวมทั้งนำเสนอแนวทางและกลยุทธ์ที่สามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและระบบการดำเนินงานในองค์กร โดยเน้นถึงปัจจัยสำคัญ เช่น ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยด้านเทคโนโลยี ทั้งในรูปแบบเอกสาร งานวิจัย และตำราที่เกี่ยวข้อง โดยองค์กรต่าง ๆ ควรพัฒนากลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะขององค์กร การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตนเองของบุคลากร ซึ่งล้วนแต่เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แนวทางปฏิบัติที่องค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืนนั้น ควรทำการพัฒนาทักษะบุคลากรให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมการทำงานด้วยกัน กำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจนและยืดหยุ่น สร้างแรงจูงใจและระบบตอบแทนที่ยุติธรรม และเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรที่ทันสมัยและโปร่งใส ซึ่งควรดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการพัฒนาและต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การเพิ่มประสิทธิภาพ ทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นเลิศ กลยุทธ์องค์กร

¹ สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
อีเมลล์ : Sasijan.tnsu.cmi@gmail.com

Enhancing Organizational Performance for Excellence

Received	06/03/2025
Revised	23/10/2025
Accepted	18/11/2025

Sasijan Panjatawee ^{1,*}

Abstract

The objective of this academic article was to present strategies for enhancing organizational performance, a crucial factor influencing long-term success and excellence. The article aimed to present approaches and strategies that could be implemented to improve both employee performance and operational systems. Key factors affecting performance were examined, including factors affecting work performance, organizational factors, work environment factors, and technological influences, drawing on insights from relevant literature, research studies, and academic texts. The article indicated that organizations should develop strategies that aligned with their specific contexts, foster collaboration, and support employees' self-development—critical elements for improving performance. The practical approaches for enhancing organizational capabilities and achieving sustainable excellence included developing employees' technological skills, promoting teamwork, setting clear and flexible work goals, establishing motivation and fair reward systems, and improving modern and transparent internal communication. These initiatives should be implemented as an ongoing and systematic development process.

Keywords: Performance enhancement; Human resources; Excellence; Organizational strategies

^{1,*} Department of Management, Faculty of Management Science, Lampang Rajabhat University
e-mail: Sasijan.tnsu.cmi@gmail.com

บทนำ

ในยุคปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในด้านสภาพแวดล้อม การเมือง สังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ ส่งผลให้ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดขององค์กร การบริหารองค์การที่ประสบความสำเร็จจึงต้องอาศัยกลยุทธ์และการจัดการที่สอดคล้องกับสถานการณ์ แม้ผู้บริหารจะมีความสามารถแต่หากยึดติดกับแนวคิดแบบเดิม เช่น การทำงานคนเดียว การไม่มอบหมายงาน หรือการขาดแผนงานที่ชัดเจนอาจส่งผลกระทบต่อความล้มเหลวขององค์การ (ชนะเอก เขียวบางยาง และสุภาสินีย์ ปริญญาพนธ์, 2566, น.837-848) ดังนั้นการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การจึงเป็นเรื่องสำคัญ อีกทั้งองค์การที่ต้องการให้งานของตนเองประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือพัฒนาให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิผล คือ การเป็นองค์การที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Organizational) หรือเป็นองค์การที่ยอดเยี่ยม (Excellence Organizations) ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย คือ บุคลากรที่จะปฏิบัติงานในองค์การ หรือทรัพยากรบุคคลนั่นเอง ในการบริหารองค์การเพื่อความเป็นเลิศบุคลากรขององค์การถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะต้องมีการบริหารจัดการนำไปสู่การสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี ซึ่งบรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบผลสำเร็จ บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ได้ขององค์การ มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรม และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Litwin & Stringer, 1968) บรรยากาศองค์การยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพอใจที่จะอยู่ในองค์การต่อไป (Brown and Moberg, 1980)

ในขณะเดียวกันสิ่งที่องค์การทุกแห่งจะมองข้ามไม่ได้เลย คือ ภาวะการทำงานภายหลังการระบาดของโควิด-19 รูปแบบการทำงานทั่วโลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกลายเป็นความจำเป็นทำให้องค์การต่าง ๆ เผชิญหน้ากับความท้าทายในการรักษาแรงจูงใจของพนักงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง (Amabile & Pratt 2016, pp. 157-183; Meissner, Wulf, & Löffler, 2022, pp. 270-280) การแข่งขันทางธุรกิจและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว องค์การทุกขนาดและทุกประเภทต่างเผชิญกับความท้าทายในการรักษาความสามารถในการแข่งขันและการตอบสนองต่อความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงไป การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์การจึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่เพียงช่วยให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความเป็นเลิศและความยั่งยืนขององค์การในระยะยาว การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์การไม่ได้หมายถึงเพียงการเพิ่มผลผลิตหรือการลดต้นทุนเพียงอย่างเดียว แต่ยังครอบคลุมถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกกระดับ นอกจากนี้ ความเป็นเลิศในองค์การยังเป็นผลลัพธ์ที่

เกิดจากการจัดการที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งไม่เพียงส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรเท่านั้น แต่ยังสร้างคุณค่าให้กับสังคมโดยรวมอีกด้วย การศึกษาด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรจึงเป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางจากนักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานในภาคธุรกิจ งานวิจัยในด้านนี้มุ่งเน้นที่การค้นหาแนวทางและกลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับการปรับปรุงการทำงานในระดับต่าง ๆ ขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับบุคคล ระดับทีม หรือระดับองค์กรโดยรวม โดยเฉพาะในบริบทของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่ทำให้องค์กรต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอดและความสำเร็จ

ด้วยเหตุนี้บทความนี้จึงมุ่งเน้นการสำรวจและวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร รวมถึงการนำเสนอแนวทางและกลยุทธ์ที่สามารถนำไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานร่วมกัน และการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้ยังนำเสนอกลยุทธ์ที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างความยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการบริหารจัดการในยุคปัจจุบัน ดังนั้น การทำความเข้าใจแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรจึงเป็นกุญแจสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถร่วมมือกันเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศได้อย่างยั่งยืน ท่ามกลางความท้าทายที่เกิดขึ้นในโลกที่ไม่หยุดนิ่ง

ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร

ความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานอย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ โดยพิจารณาทั้งด้านปริมาณ ผลลัพธ์ และวิธีการทำงาน (Drucker, 1985) ประสิทธิภาพไม่เพียงวัดจากการทำงานได้มากขึ้น แต่ยังรวมถึงการทำงานที่ “ถูกต้อง” ตรงกับเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุน โดยมีนักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้ความหมายและความนิยามไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในงาน นอกจากนี้ คำว่าประสิทธิภาพยังใช้ควบคู่กับคำอื่นๆ เช่น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการเรียนการสอน

Katz and Kahn (1978) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพเป็นส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผลการมองประสิทธิภาพขององค์กรจึงเป็นการพิจารณาไปที่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ปัจจัยประกอบด้วย การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความผูกพันต่อองค์กร

Peterson and Plowman (1953) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน (Work Performance) หมายถึง ระดับของความสามารถในการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยเน้นทั้ง

การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการสร้างผลลัพธ์ที่ตอบสนองความต้องการขององค์กรและ
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในงาน

Good (1973) ยังได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพว่าเป็น ความสามารถที่ทำให้เกิด
ความสำเร็จตามความปรารถนาโดยใช้เวลา และความพยายามเล็กน้อยก็สามารถให้ผลงานสำเร็จได้
อย่างสมบูรณ์ รวมถึง Drucker (2002) ได้กล่าวไว้ว่าประสิทธิภาพคือการกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่าง
ถูกต้องเหมาะสม ประสิทธิภาพมี 2 อย่าง คือ ประสิทธิภาพด้านต้นทุน กับ ประสิทธิภาพด้านเวลา
ซึ่งเป็นภาพรวมของประสิทธิภาพในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ
การทำงานโดยทั่วไป หมายถึง การทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คำนึงค่ากับการใช้
ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา ดังนั้นประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่สามารถสร้างให้
เกิดขึ้นได้และสามารถวัดได้ในทางปฏิบัติโดยจะวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้ากระบวนการหรือ
ผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างประกอบกัน ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงสามารถ
มองได้ในแง่มุมต่าง ๆ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพในแง่ของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต เช่น การใช้
ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คำนึงค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2) ประสิทธิภาพในแง่ของกระบวนการบริหาร เช่น การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและ
ใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม 3) ประสิทธิภาพในแง่ของผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพ
เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่
พอใจของลูกค้า

การจากบทพบทวนความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงาน สรุปได้ การพัฒนาประสิทธิภาพ
การทำงานมิได้หมายถึงเพียงการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึง
การสร้างสภาพจิตใจในการทำงาน การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร และการเพิ่มขีด
ความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญต่อความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว
(Drucker,1985) อีกทั้งความสำคัญของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ยังช่วยในการเพิ่มผลผลิต
ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม การส่งเสริมสภาพจิตใจของบุคลากร
ทำให้เกิดขวัญกำลังใจและความสุขในการทำงาน การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ช่วยลด
ต้นทุนการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพของสินค้าและบริการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มี
อิทธิพลต่อความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร
ปัจจัยเหล่านี้สามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น และให้ความร่วมมือใน
การทำงาน ส่งผลให้ผลงานมีคุณภาพและปริมาณตามที่กำหนด ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร
มีหลายด้าน

1. ปัจจัยในด้านของบุคลากร ฐา ฐาเจริญกุล (2565, น. 98-113) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านของบุคลากรว่าเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคลากรซึ่งมีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์กร โดยปัจจัยหลักที่ส่งผลในด้านบุคลากรได้แก่ แรงจูงใจ ซึ่งหมายถึงความตั้งใจและแรงผลักดันของบุคลากรในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยตรง การสร้างแรงจูงใจ เช่น การให้รางวัล การยอมรับในความสำเร็จ หรือโอกาสในการพัฒนาตนเอง ความรู้ความสามารถ และทักษะ จะเป็นทักษะเฉพาะทางของบุคลากรในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการจัดอบรมพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การมีส่วนร่วม หมายถึงความผูกพันและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกิจกรรมและเป้าหมายขององค์กร การส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่าในองค์กร การมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร หมายถึง การทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้บริหาร รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและเปิดโอกาสให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กร การมีสุขภาพกายและใจที่ดี สุขภาพที่ดีของบุคลากรจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดอัตราการขาดงาน การให้การสนับสนุนเรื่องสุขภาพ เช่น การจัดสวัสดิการด้านการแพทย์ หรือโปรแกรมการจัดการความเครียด เป็นต้น การพัฒนาตนเอง คือ การเรียนรู้และปรับตัวของบุคลากรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงการสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาเพิ่มเติมหรือโครงการพิเศษ และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน การมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวจะช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี

2. ปัจจัยด้านองค์กร ฐา ฐาเจริญกุล (2565, น. 98-113) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านองค์กรไว้อย่างน่าสนใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางเทคโนโลยี และปัจจัยทางนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากเป็นเมืองอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่เน้นอุตสาหกรรมด้านการผลิตเป็นหลัก ซึ่งมีบุคลากรและแรงงานในแต่ละองค์กรเป็นจำนวนมาก มีความเป็นสังคมและชุมชน และมีการใช้เทคโนโลยีในการผลิตควบคู่ไปด้วย ซึ่งมองได้ว่าบุคลากรในธุรกิจอุตสาหกรรมยังเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้กับธุรกิจของตนเป็นหลัก หากจะประสบความสำเร็จหรือไม่ยังคงต้องพึ่งพาบุคลากรและแรงงานเหล่านี้ และเทคโนโลยีที่นำเข้ามาใช้ในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Peters and Waterman (2004) กล่าวว่า ค่านิยมร่วมกันระหว่างคนในองค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำโดยไม่มีการบังคับ แต่เป็นวัฒนธรรมองค์กร วิธีปฏิบัติ ปรัชญาการทำงาน ที่ทุกคนยอมรับและทำตาม ซึ่งรากฐานของวัฒนธรรมองค์กร ก็คือความเชื่อต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมาภายในองค์กร เมื่อก่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ซึ่งค่านิยมร่วม เปรียบเสมือนหัวใจขององค์กรที่เชื่อมประสานทั้งองค์กรเข้าด้วยกันร่วมเดินไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อภิรดี คำไล่, 2562, น. 114-122) ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลกระบวนการจัดการและตัวแบบกลยุทธ์ 7S ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจแฟรนไชส์ในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่

มีค่านิยมร่วมกันนั้นจะทำให้การทำงานขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกันแล้วจะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของเขาวลิต ประสิทธิ์ และกนกพร ชัยประสิทธิ์ (2562, น.29-56) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยภายนอกที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย สังคม และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัช อัจฉรี , สมนึก วิสุทธิแพทย์, ทวีศักดิ์ รูปสิงห์, และปรีดา อัครวิจิตรการ (2561, น. 169-179) ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจไม้อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ขนาดกลางและขนาดย่อม ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจจะบริหารธุรกิจให้ประสบความสำเร็จได้จะต้องประกอบไปด้วย การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ การมีเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย และการมีนวัตกรรมที่แตกต่างจากคู่แข่ง

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปรียาภรณ์ เชื้องรุ่ง (2566, น. 1-9) กล่าวว่า หน่วยงานสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีในการปฏิบัติงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนวมลลีส ลิทธิภูมิ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดศาลชำนาญพิเศษในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดศาลชำนาญพิเศษ ในกรุงเทพมหานครผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระดับความเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ เนื่องจากบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรที่ดี เกิดการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรเสมอ สามารถทำงานเป็นทีมระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

4. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล เพื่อสร้าง เก็บรวบรวม ประมวลผล และสื่อสารข้อมูล ซึ่งครอบคลุมถึงอุปกรณ์และระบบต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน อินเทอร์เน็ต ซอฟต์แวร์ และเครือข่ายสังคมออนไลน์ ตัวอย่างของเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ การประมวลผลแบบคลาวด์ สื่อสังคมออนไลน์ปัญญาประดิษฐ์ ความเป็นจริงเสมือน และเทคโนโลยีบล็อกเชน เป็นต้น ในภาคการศึกษานั้น สถาบันการศึกษายังต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่โครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้สอดคล้องกับโลกยุคดิจิทัล รวมไปถึงการสร้างคลังข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ และเทคโนโลยีไอโอที เป็นต้น จากงานวิจัยของ Gering, Feher, Harmat, and Tamassy (2025, pp. 132-152) พบว่ามหาวิทยาลัยได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลในด้านการจัดการเรียนการสอนมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการบริหารองค์การและหลักสูตร การวิจัยและ

การดำเนินงานขององค์กร ตามลำดับ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน การใช้งานเทคโนโลยี ดิจิทัลสามารถช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษาในห้องเรียน เพื่อให้มีศักยภาพในการสนับสนุน กระบวนการเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกันมากขึ้น รวมไปถึงการสนับสนุนความเป็นอิสระของนักศึกษาในการเรียนรู้ พบว่าปัจจัยบริบททางเทคโนโลยีนั้น มีปัจจัยด้านความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานด้านไอที การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในมหาวิทยาลัยเป็นปัจจัยสำคัญมากที่สุดที่ส่งผลเชิงบวก รองลงมา ได้แก่ปัจจัยด้านความสอดคล้อง และปัจจัยด้านประโยชน์ ตามลำดับ ในขณะที่ปัจจัยเชิงลบคือ ความซับซ้อนของเทคโนโลยี ส่วนในด้านปัจจัยบริบทขององค์กรนั้น ปัจจัยด้านต้นทุนเป็นปัจจัยสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kumar and Krishnamoorthy (2020) ที่พบว่าต้นทุนซึ่งรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับติดตั้ง ค่าฝึกอบรม ค่าดำเนินการ และค่าบริหารจัดการเป็นปัจจัยสำคัญต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในองค์กร ยิ่งต้นทุนสูงมากขึ้นเท่าใดจะทำให้เกิดการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในองค์กรน้อยลงได้เท่านั้น (Salim, El Barachi, Mohamed, Halstead, & Babreak, 2022) และปัจจัยบริบทด้านสภาพแวดล้อมนั้นมีการสนับสนุนจากผู้นำเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญมากที่สุดที่ส่งผลเชิงบวกต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในมหาวิทยาลัย รองลงมาได้แก่การสนับสนุนจากภาครัฐ และความกดดันทางการแข่งขัน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Hasani, O'Reilly, Dehghantanha, Rezanian, & Levallet, 2023) พบว่าการสนับสนุนผู้นำซึ่งเกี่ยวข้องกับ การฝึกอบรมด้านเทคโนโลยี ความช่วยเหลือระหว่างการใช้งาน หรือการอัปเดต ระบบมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร ดังนั้น ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานด้านไอที ความสอดคล้อง ประโยชน์ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง การสนับสนุนของผู้นำเทคโนโลยี การสนับสนุนจากภาครัฐ และความกดดันจากการแข่งขันเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้ออำนวยต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในมหาวิทยาลัย ส่วนความซับซ้อนของเทคโนโลยีและต้นทุนเป็นอุปสรรคในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยนี้ผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนตัดสินใจของมหาวิทยาลัยในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (วงศวัฒน์ เทพาคักดี และ สมหมาย ชันทอง, 2567, น. 69-82)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง เงื่อนไขหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยสามารถจำแนกได้เป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่

ปัจจัยด้านบุคลากร เป็นองค์ประกอบภายในตัวบุคคลที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น แรงจูงใจ ความรู้ ทักษะ การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ในองค์กร สุขภาพกายและใจ การพัฒนาตนเอง และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ซึ่งทั้งหมดส่งผลต่อความตั้งใจและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วยค่านิยมร่วม วัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยทางสังคม เทคโนโลยี และนวัตกรรม ซึ่งช่วยสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์การ และเป็นพื้นฐานสำคัญของการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ งานวิจัยหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่าค่านิยมร่วมและการพัฒนาเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จขององค์การ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยด้านเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย เช่น ระบบคลาวด์ ปัญญาประดิษฐ์ และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ เป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญของประสิทธิภาพ โดยมีปัจจัยสนับสนุนคือความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร ภาครัฐ และผู้จำหน่ายเทคโนโลยี ส่วนอุปสรรคได้แก่ ความซับซ้อนของเทคโนโลยีและต้นทุนที่สูง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในอดีตและปัจจุบัน

ในอดีตทฤษฎีการบริหารองค์การถูกคิดค้นและก่อตั้งขึ้นเมื่อปลายศตวรรษที่ 19 มีลักษณะที่มุ่งเน้นเฉพาะความเป็นทางการ ความมีรูปแบบขององค์การเท่านั้น ปรากฏจากความยึดหยุ่น มุ่งเน้นผลผลิตที่สูงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้แนวคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ โดย Taylor (1911) เริ่มศึกษาวิธีเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมได้นำเอาวิธีการต่าง ๆ มาใช้ ตั้งแต่การฝึกอบรม การแบ่งส่วนงาน การคำนวณค่าแรง ซึ่งวิธีนี้จะเน้นที่ปริมาณของงานมากกว่าคุณภาพ แนวคิดการบริหารจัดการ มีความเชื่อมาจากการจัดการแบบวิทยาศาสตร์นั้นเป็นลักษณะที่เป็นสากลอยู่แล้ว แต่การบริหารจัดการจะมุ่งเน้นในการปรับปรุงการทำงานของฝ่ายบริหารหรือฝ่ายการจัดการ โดยเฉพาะ ไม่เน้นให้ความสำคัญการทำงานของพนักงานระดับล่าง แนวคิดแบบระบบราชการ โดย Weber (1947) ได้ศึกษาระบบโครงสร้างองค์การของใหญ่ โดยมีการกำหนดโครงสร้างตลอดจนการบริหารงานที่ชัดเจน การทำงานแบบเน้นแรงงานคนเป็นหลัก และมีการใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยีแบบดั้งเดิม การบริหารแบบมีลำดับชั้น (Hierarchy) โครงสร้างองค์การแบบรวมศูนย์ โดยยุคดั้งเดิมเน้นปริมาณงานมากกว่าคุณภาพ แต่ในยุคสมัยใหม่องค์การให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของคนมากขึ้น

ในปัจจุบันการดำเนินการทางธุรกิจมีการแข่งขันกันที่หลากหลาย ทั้งการแข่งขันกับผู้ประกอบการในประเทศและผู้ประกอบการในต่างประเทศ องค์การที่สามารถสู้กับคู่แข่งได้จะต้องมีการดำเนินการที่มีคุณภาพที่ตรงกับความต้องการของลูกค้าเท่านั้น นอกจากนี้ยังต้องมีการดำเนินการในด้านการผลิตสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพสอดคล้องกับมาตรฐานด้านคุณภาพของนานาชาติด้วย ซึ่งคุณภาพนั้นจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของคุณภาพ เป็นสิ่งที่บ่งบอกคุณลักษณะที่ลูกค้ามีความพึงพอใจและสอดคล้องต่อความต้องการของลูกค้าทุกกรณี นี่คือมุมมองของผู้ประกอบในยุคปัจจุบันที่ต้องตระหนักและคำนึงเป็นอันดับแรก ในการบริหารงาน

ภาครัฐ องค์กรโดยทั่วไปจะเน้นในเรื่องของภาวะผู้นำ นโยบาย กลยุทธ์ บุคลากร ความร่วมมือ ทรัพยากรและกระบวนการต่าง ๆ เป็นหลักการ โดยข้อบังคับหรือหลักเกณฑ์พื้นฐานและมีเนื้อหาครอบคลุม ความเชื่อเพื่อการกระทำและการปฏิบัติงานในองค์กรโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่องในระยะสั้น และระยะยาว จากความสำคัญที่กล่าวมานั้น จึงปฏิเสธไม่ได้เลยว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI มาใช้ เป็นสิ่งจำเป็นในยุคปัจจุบันเป็นอย่างมาก จะเห็นได้ว่าทุกองค์การต่างให้ความสนใจและเพื่อที่จะต่อสู้กับคู่แข่งได้ วัฒนธรรมองค์การแบบ ยืดหยุ่น (Agile) วัฒนธรรมองค์การแบบยืดหยุ่น หรือ Agile Culture คือ แนวทางการทำงานที่มุ่งเน้น การปรับตัวอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์การที่มีวัฒนธรรมนี้จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างทีมที่หลากหลาย (Cross-Functional Teams) ให้ความสำคัญกับลูกค้า เน้นผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการ ทดลองและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ ตัดสินใจโดยอิงจากข้อมูลมากกว่าความคิดเห็นส่วนตัวการสร้างวัฒนธรรมแบบยืดหยุ่นจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในหลายด้านขององค์การ เช่น การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การส่งเสริมการสื่อสาร และความร่วมมือระหว่างทีม การยอมรับความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ และการสนับสนุนจากผู้นำองค์กร นอกจากนี้ วัฒนธรรมแบบยืดหยุ่นยังเน้นการเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่อง การเปิดรับการเปลี่ยนแปลง และการมุ่งเน้นที่การสร้างคุณค่าให้กับลูกค้า ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยให้ องค์การสามารถตอบสนองต่อความไม่แน่นอนและความซับซ้อนในตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนำวัฒนธรรมแบบยืดหยุ่นมาใช้ในองค์การสามารถเพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน ปรับปรุง ประสิทธิภาพการทำงาน และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (วันสสนันท์ บุญเพิ่มพูน และ สมบูรณ์ สารพัด, 2566, น. 367-378) โครงสร้างองค์การแบบแบนราบ เหมาะกับองค์การที่ไม่มีลำดับชั้นในการตัดสินใจสูงมากนัก พนักงานได้รับความไว้วางใจในการ ตัดสินใจและเป็นเจ้าของชิ้นงานมากขึ้น ซึ่งลักษณะองค์การแบบนี้จะแก้ปัญหาเรื่องความล่าช้า ซึ่งเป็น ปัญหาที่องค์กรที่มีขนาดใหญ่กำลังเผชิญปัญหานี้อยู่ ทั้งนี้้องค์การยังคงต้องมีการมุ่งเน้นการพัฒนา บุคลากรและทักษะแห่งอนาคต เช่น ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ทักษะการใช้ข้อมูล ทักษะเชิงดิจิทัล ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ (กมลพร กัลยาณมิตร, 2564, น. 163-176.))

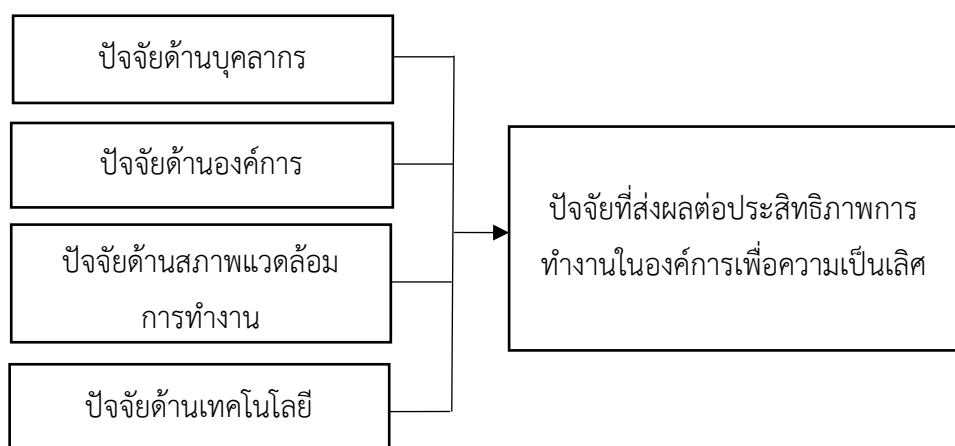
ถึงแม้ว่าการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานั้นเป็นเรื่องที่ดี แต่หากว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นั้น อาจจะส่งผลกระทบให้กับองค์กรก็เป็นได้ หากองค์กรไม่ได้วางแผนรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น การใช้ระบบ อัตโนมัติ (Automation) การปรับตัวเข้าสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Transformation) การทำงานแบบ ไฮบริด (Hybrid Work) ความสำคัญของความยั่งยืน (Sustainability) ในการดำเนินธุรกิจ สิ่งที่ต้อง ระมัดระวังในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ความเหนื่อยล้าของพนักงาน (Burnout) การเพิ่มงาน หรือกำหนดเป้าหมายที่สูงเกินไปอาจส่งผลให้เกิดความเครียด ความไม่สมดุลระหว่างงานและชีวิต (Work-Life Balance) ต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน การนำเทคโนโลยีมาใช้โดยไม่

เหมาะสม อาจทำให้พนักงานปรับตัวยากหรือลดความไว้วางใจ การเปลี่ยนแปลงโดยไม่มีสื่อสาร การเปลี่ยนแปลงที่ขาดความโปร่งใสอาจสร้างความสับสนและต่อต้าน การเปลี่ยนแปลงทั้งหมดเหล่านี้ องค์การล้วนต้องพึงระวังและให้ความสำคัญอย่างสม่ำเสมอ คอยสังเกตการณ์ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับ บุคลากรอย่างใกล้ชิดเพื่อหาแนวป้องกันก่อนที่จะเกิดการเสียหายในวงกว้างต่อไป

การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์การเพื่อความเป็นเลิศ

หลังจากที่ได้ทบทวนวรรณกรรมปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การในด้านต่าง ๆ บทความวิชาการฉบับนี้จึงเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์การเพื่อความเป็นเลิศ ดังนี้ 1) พัฒนาทักษะบุคลากรโดยการจัดอบรมเสริมทักษะใหม่ (Upskilling & Reskilling) 2) ให้ความสำคัญกับความรู้ด้านเทคโนโลยี 3) สร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี โดยมีการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ให้การสนับสนุนด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน 4) นำเทคโนโลยีมา ใช้ในกระบวนการทำงาน ใช้ระบบ AI หรือ การใช้ระบบอัตโนมัติเพื่อเพิ่มความรวดเร็วและ ลดความซับซ้อน 5) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและยืดหยุ่น โดยใช้ OKRs (Objectives and Key Results) เพื่อเชื่อมโยงเป้าหมายระดับบุคคลกับระดับองค์การ 6) สร้างแรงจูงใจและระบบการตอบแทนที่ยุติธรรม โดยการให้รางวัลตามผลการทำงาน (Performance-Based Rewards) 7) เพิ่ม ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์การ โดยใช้เครื่องมือสำหรับการสื่อสารที่ทันสมัยและโปร่งใส 8) ส่งเสริมการทำงานแบบทีมและโครงการร่วม โดยการส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือกัน (Collaborative Work) เช่น การใช้ Agile หรือ Scrum ทั้งนี้การสร้างประสิทธิภาพในองค์การไม่ใช่ เรื่องที่ทำได้ทันที ต้องผ่านกระบวนการ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อให้องค์การ เติบโตอย่างยั่งยืนควบคู่ไปกับคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร

จากข้อมูลข้างต้นผู้ประพันธ์สามารถเสนอแผนภาพสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานในองค์การเพื่อความเป็นเลิศได้ดังนี้



ภาพที่ 1 แผนภาพสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์การเพื่อความเป็นเลิศ

บทสรุป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานประกอบด้วยทั้งปัจจัยภายในบุคคลและปัจจัยภายนอกองค์การ โดยแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อน การบริหารจัดการที่มุ่งพัฒนาแรงจูงใจของบุคลากร เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากร และนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยจำแนกองค์ประกอบเป็น 4 ด้าน ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยด้านเทคโนโลยี

บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2564). ทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19. **วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์**. 6(3), น. 163-176. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jmbr/article/view/256756>.
- ชนะเอก เขียวบางยาง และสุภาสินีย์ ปริญฐานิพนธ์. (2566). ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. **วารสาร นวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย**. 5(4), น. 837-848. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemri/article/view/262893>.
- เชาวลิต ประสิทธิ์ และกนกพร ชัยประสิทธิ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกกับความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดฉะเชิงเทรา. **วารสารการจัดการ และการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**. 6(1), น. 29-56. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JMDUBRU/article/view/202432>.
- ณฐา ธรเจริญกุล. (2565). ปัจจัยองค์การและประสิทธิภาพการบริหารการเงินที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การ กรณีศึกษา ธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ. **วารสารวิชาการ เซาธ์อีสท์บางกอก (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)**. 8 (2), น. 98-113. <https://doi.org/10.14456/sb-journal.2022.17>.
- ธภัทร อาจศรี, สมนึก วิสุทธิแพทย์, ทวีศักดิ์ รูปสิงห์, และปรีดา อัตวินิจตระการ. (2561). รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจใ่อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ขนาดกลางและขนาดย่อม. **วารสารวิชาการนวัตกรรมสื่อสารสังคม**. 6(1), น. 169-179. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jcosci/article/view/138073>.
- นวมลลี สิทธิภูมิ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อธนาคาร ABC. **งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**.
- ปรียาภรณ์ เชื้องอู่. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองตรวจการมาตรฐาน สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม. **Procedia of Multidisciplinary Research**. 1 (7), Article 111, น. 1-9. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/PMR/article/view/2812>.
- รัชนิ จุลทะหว่า และสรรค์ชัย ไชยสกุลวงศ์. (2562). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเป็นเลิศในองค์กร. **วารสารชัยภูมิปริทรรศน์**. 2(1), น. 1-12. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jcr/article/view/246194>.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.

- วงศ์วัฒน์ เทพาคักดี และสมหมาย ชันทอง. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย. **วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี**. 5(2), น. 69-82. https://so09.tci-thaijo.org/index.php/jait_ssru/article/view/3756.
- วันสันทน์ บุญเพิ่มพูน และสมบูรณ์ สารพัด. (2566). ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การต่อการใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานขององค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรม. **วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา**. 5 (1), น. 367-378. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JSSP/article/view/261562>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). **คู่มือสมรรถนะหลัก: คู่มือสมรรถนะทางการบริหาร**. นนทบุรี: สำนักงานงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ศิริภา วิทยาพรพิพัฒน์ และยุบุญ พงษ์สโพลิน. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศของบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี. **สหวิทยาการและความยั่งยืนปริทรรศน์ไทย**. 13 (1), น. 14-25. <https://doi.org/10.14456/tisr.2024.2>.
- อภิรดี คำไล่. (2562). อิทธิพลกระบวนการจัดการและตัวแบบกลยุทธ์ 7S ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจแฟรนไชส์ในประเทศไทย. **วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี**. 16(2), น. 114-122. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/SPUCJ/article/view/235575>.
- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2022). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. **Research in Organizational Behavior**. 36, pp.157-183. <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=51996>.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). **Organizational Theory and Management: A Macro Approach**. New York: John Wiley & Sons.
- Gering, Z., Feher, K., Harmat, V., & Tamassy, R. (2025). Strategic organisational responses to generative AI-driven digital transformation in leading higher education institutions. **International Journal of Organizational Analysis**. 33(12), pp. 132–152. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2024-4850>.
- Drucker, P. F. (1985). The discipline of innovation. **Harvard Business Review**. Boston, MA: Harvard Business Publishing.
- Drucker, P. F. (2002, August). The discipline of innovation. **Harvard Business Review**. Boston, MA: Harvard Business Publishing. Retrieved from <https://hbr.org/2002/08/the-discipline-of-innovation>.
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of Education**. (3rd ed). New York: McGraw – Hill Book Inc.

-
- Harris, D. M. & Desimone, R. L. (1994). **Human Resource Development**. Fort Worth, TX: Dryden Press.
- Hasani, T., O'Reilly, N., Dehghantanha, A., Rezaia, D., & Levallet, N. (2023). Evaluating the adoption of cybersecurity and its influence on organizational performance. **SN Business & Economics**. 3, Article 97. <https://doi.org/10.1007/s43546-023-00477-6>.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. (2nd ed). New York: John Wiley & Sons.
- Kumar, A., & Krishnamoorthy, B. (2020) Business Analytics Adoption in Firms: A Qualitative Study Elaborating TOE Framework in India. **International Journal of Global Business and Competitiveness**. 15(3), pp. 80–93. <https://doi.org/10.1007/s42943-020-00013-5>.
- Meissner, P., Wulf, T., & Löffler, A. (2022). Strategic responses to COVID-19 in SME: Effects of firm capabilities, absorptive capacity, and strategic change. **Journal of Business Research**. 140, pp. 270-283. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.067>
- Millett, J. D. (1954). *Management in the public service: The quest for effective performance*. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Peters, T. J., & Waterman, R. H., Jr. (2004). **In Search of Excellence**. London: Profile Book.
- Peterson, E. W., & Plowman, E. G. (1953). **Business organization and management**. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Peterson, E. W., & Plowman, E. G. (1989). **Business organization and management**. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). **Motivation and organization climate**. Litwin, G. H., & Stringer, R. A. Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Simon, H. A. (1957). *Administrative behavior*. (2nd ed). New York: Macmillan.
- Salim, T. A., El Barachi, M., Mohamed, A. A. D., Halstead, S., & Babreak, N. (2022). The mediator and moderator roles of perceived cost on the relationship between organizational readiness and the intention to adopt blockchain technology. **Journal Technology in Society**. 71, Article 102108. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.102108>.
- Taylor, F. W. (1911). **The principles of scientific management**. New York, NY: Harper & Brothers.
- Weber, M. (1947). **The theory of social and economic organization** (A. M. Henderson & T. Parsons, Trans.). New York, NY: Oxford University Press.