

## ปัจจัยในการพัฒนาองค์การกับศักยภาพของกิจการ e-commerce :

กรณีศึกษาบริษัท วินบีกิน อีคอมเมิร์ซ จำกัด<sup>1</sup>

**Factors in organization development and the potential of e-commerce businesses:**

**CASE STUDY: WINBEGIN ECOMMERCE CO., LTD.**

ธนพร สุขเจริญ<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาว่าศักยภาพของ บริษัท วินบีกิน อีคอมเมิร์ซ จำกัด อยู่ในระดับใด (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการพัฒนาองค์การกับศักยภาพองค์การ (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยในการพัฒนาองค์การที่มีต่อศักยภาพองค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในตำแหน่งปฏิบัติงาน ของบริษัท วินบีกิน อีคอมเมิร์ซ จำกัด รวมทั้งสิ้น 200 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แบบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่าระดับของศักยภาพองค์การ อยู่ในระดับมาก และปัจจัยในการพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์กับศักยภาพองค์การ โดยมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในระดับสูงมาก ทั้งยังพบว่าปัจจัยในการพัฒนาองค์การในด้านโครงสร้าง ด้านการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร ด้านทักษะ และด้านค่านิยมร่วมมีอิทธิพลต่อศักยภาพองค์การ สามารถทำนายความแปรปรวนด้านศักยภาพของกิจการ อีคอมเมิร์ซได้ร้อยละ 82.5 อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อศักยภาพของกิจการ e-commerce คือด้านกลยุทธ์

**คำสำคัญ :** พัฒนาองค์การ , ศักยภาพ , กิจการ อีคอมเมิร์ซ

### Abstract

The objectives of this quantitative research are (1) to study the level of potential of Winbeakin E-Commerce Company Limited (2) to study the relationship between factors in organization development and the potential of e-commerce businesses. (3) to study about the influence of factors in organizational development on organizational potential The samples are 200 people in Winbegin E-Commerce Company

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยในการพัฒนาองค์การกับศักยภาพของกิจการ e-commerce : กรณีศึกษาบริษัท วินบีกิน อีคอมเมิร์ซ จำกัด

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Limited. The statistics used in the data analysis were percentage, frequency, mean, standard deviation, Pearson Correlation and Multiple regression analysis The level of organizational potential is at a high level, and meanwhile the factors of organization development has the highest positive correlation with organizational potential, statistical significance at 0.05, and it was also found that the influence of sub factors in organization development factors, such as Organization Structure, System, Staff, Skills, and Shared values are able to predict variances on organizational potential development around 82.5% with a statistical significance of 0.05, But Strategy has no influence on organizational potential

**Keywords:** organization development, potential, e-commerce business

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงยุคโลกาภิวัตน์ เป็นการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและจากภายนอกองค์กร ทำให้กิจการต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวเองอยู่ตลอดเวลาองค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับความท้าทายในอนาคต มีการแข่งขันสูง ความสามารถที่องค์กรต้องส่งมอบสินค้าที่มีคุณค่า และคุณภาพเป็น สิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จขององค์กร ในระยะยาวทำให้องค์กร ต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวในการบริหารงานทุก ๆ ด้าน เพื่อให้สามารถมีศักยภาพการแข่งขัน และอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน โดยแนวโน้มขององค์กรสมัยใหม่ จะให้ความสำคัญกับการเป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานสูงโดยมีการปรับเปลี่ยน โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการทำงานในรูปแบบใหม่ มีการมอบความรับผิดชอบให้กับพนักงานแต่ละคนให้มีส่วนร่วมในแต่ละงานทั้งกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ และยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ซึ่งองค์กรต้องมีขีดความสามารถที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ให้มีความสำคัญกับความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ และมีการนำเครื่องมือการบริหาร ต่างๆ มาพัฒนาหน่วยงานเพื่อก้าวไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงยุคโลกาภิวัตน์ เป็นการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายในและจากภายนอกองค์กร ทำให้กิจการต่างๆ ต้องมีการปรับตัวเองอยู่ตลอดเวลาองค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับความท้าทายในอนาคต มีการแข่งขันสูง ความสามารถที่องค์กรต้องส่งมอบสินค้าที่มีคุณค่า และคุณภาพเป็น สิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จขององค์กร ในระยะยาวทำให้องค์กร ต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวในการบริหารงานทุก ๆ ด้าน เพื่อให้สามารถมีศักยภาพการแข่งขัน และอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน โดยแนวโน้มขององค์กรสมัยใหม่ จะให้ความสำคัญกับการเป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานสูงโดยมีการปรับเปลี่ยน โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการทำงานในรูปแบบใหม่ เนื่องจาก เป็นการพัฒนารูปแบบ

การค้าแนวใหม่ ที่ให้ผลตอบแทนคุ้มค่ากว่ารูปแบบการค้าดั้งเดิมที่มักจะต้อง ผ่านคนกลางหรือตลาดกลาง ซึ่งพบว่าหลากหลายธุรกิจ ได้มีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์และปรับใช้กันอย่างแพร่หลายในวงกว้าง ซึ่งการพัฒนาองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินธุรกิจ ให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งได้แก่ องค์กรแบบสิ่งมีชีวิต องค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรสู่ความเป็นเลิศและองค์กรแห่งกลยุทธ์ (Juito, 2011)

การแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงขึ้นทำให้ธุรกิจต่างๆ จำเป็นต้องหาวิธีการ ต่าง ๆ มาใช้ในการบริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นวิธีทางการตลาดต่าง ๆ ที่สร้างความ แข็งแกร่งให้กับสินค้าหรือบริการ การพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการขายและสร้างภาพลักษณ์ให้ทันสมัย อยู่ตลอดเวลาเพื่อให้โดดเด่นกว่าคู่แข่ง โดยการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่าง ๆ เข้ามาใช้ในกิจการ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการดำเนินธุรกิจ ซึ่งปัจจุบันเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นเครือข่าย คอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ที่เชื่อมต่อกันทั่วทุกมุมโลกและสามารถเข้าถึงได้รวดเร็วตลอดเวลา ส่วนหนึ่งของ เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เป็นที่นิยมและได้รับการสนับสนุนจากทั้งภาครัฐบาลและเอกชน ในการนำมาใช้ พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการขายของกิจการ คือ อีคอมเมิร์ซ (E-Commerce) หรือเรียกเป็นภาษาไทย ว่า “พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์” เป็นการจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพาณิชย์ โดยการขายสินค้า ผ่านทางเว็บไซต์ (Website) ซึ่งการนำเทคโนโลยีนี้มาใช้จะก่อให้เกิด การลดต้นทุน ลดเวลาหรือค่าใช้จ่าย ในการเดินทาง เพิ่มช่องทางการตลาดและเพิ่มโอกาสทางธุรกิจ (โอกาส เอี่ยมศิริวงศ์, 2557)

จากที่กล่าวมาการพัฒนาองค์กรของกิจการ e-commerce ให้มีศักยภาพสูงขึ้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่กิจการด้านนี้ควรสนใจ และด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า ปัจจัยในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ มีผลต่อศักยภาพของกิจการด้าน e-commerce และ เหมาะสมต่อการแข่งขันในตลาดปัจจุบันหรือไม่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาว่าศักยภาพของ บริษัท วินบีกิน อีคอมเมิร์ซ จำกัด อยู่ในระดับใด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการพัฒนาองค์กรกับศักยภาพองค์กร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยในการพัฒนาองค์กรที่มีต่อศักยภาพองค์กร

## คำถามการวิจัย

ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร มีผลต่อศักยภาพของกิจการด้าน e-commerce หรือไม่

## สมมุติฐาน

1. ศักยภาพของ บริษัท วินบิกิน อีคอมเมิร์ซ จำกัด อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยในการพัฒนาองค์กรมีความความสัมพันธ์กับศักยภาพองค์กร
3. กลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร ระบบการปฏิบัติงาน รูปแบบการบริหาร บุคลากร ทักษะ และ ค่านิยมร่วม มีผลต่อศักยภาพองค์กร

## ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

องค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูง ปัจจุบันมีการใช้วิธีการบริหารต่าง ๆ มาพัฒนาหน่วยงานเพื่อก้าวไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง (High performance organization) หรือ HPO หรือเรียกว่าองค์กรที่เป็นเลิศ (Excellence Organization) คือ องค์กรที่เก่งมีแผนรองรับกับสถานการณ์ต่างๆ อย่างชัดเจนมีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถระบอบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติตามภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเวลาและคุณภาพของผลงานดีเยี่ยม เป็นที่ยอมรับ ทรัพยากรบุคคล ภายในองค์กร

ความหมายขององค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูง Schemmerhom, Hunt และ Osbom (2003) ได้ให้ความหมายขององค์กรที่มีศักยภาพ การทำงานสูง (High performance organization) ว่า เป็นองค์กรที่มีการออกแบบเพื่อให้พนักงาน ปฏิบัติงานได้ดีที่สุด และเกิดผลดีแก่องค์กรแบบยั่งยืน Buytendijk (2006) ได้ให้ความหมายขององค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูง (High performance organization) ว่า หมายถึง องค์กรที่สามารถเข้าใจ และเข้าถึงตลาดก่อนองค์กรอื่น สามารถรักษานักงานที่มีความสามารถสูง และสามารถรับมือกับแรงกดดัน จากความหมายดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า องค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูง (High performance organization) หมายถึง การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูง องค์กรสร้างความได้เปรียบทั้งทางการแข่งขันทางธุรกิจ และเป็นการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน นำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินการ องค์กรที่มีความเข้าใจในตัวพนักงาน สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน รวมไปถึงการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนสามารถสร้างผลประกอบการ ที่มีประสิทธิภาพสูงตามมา

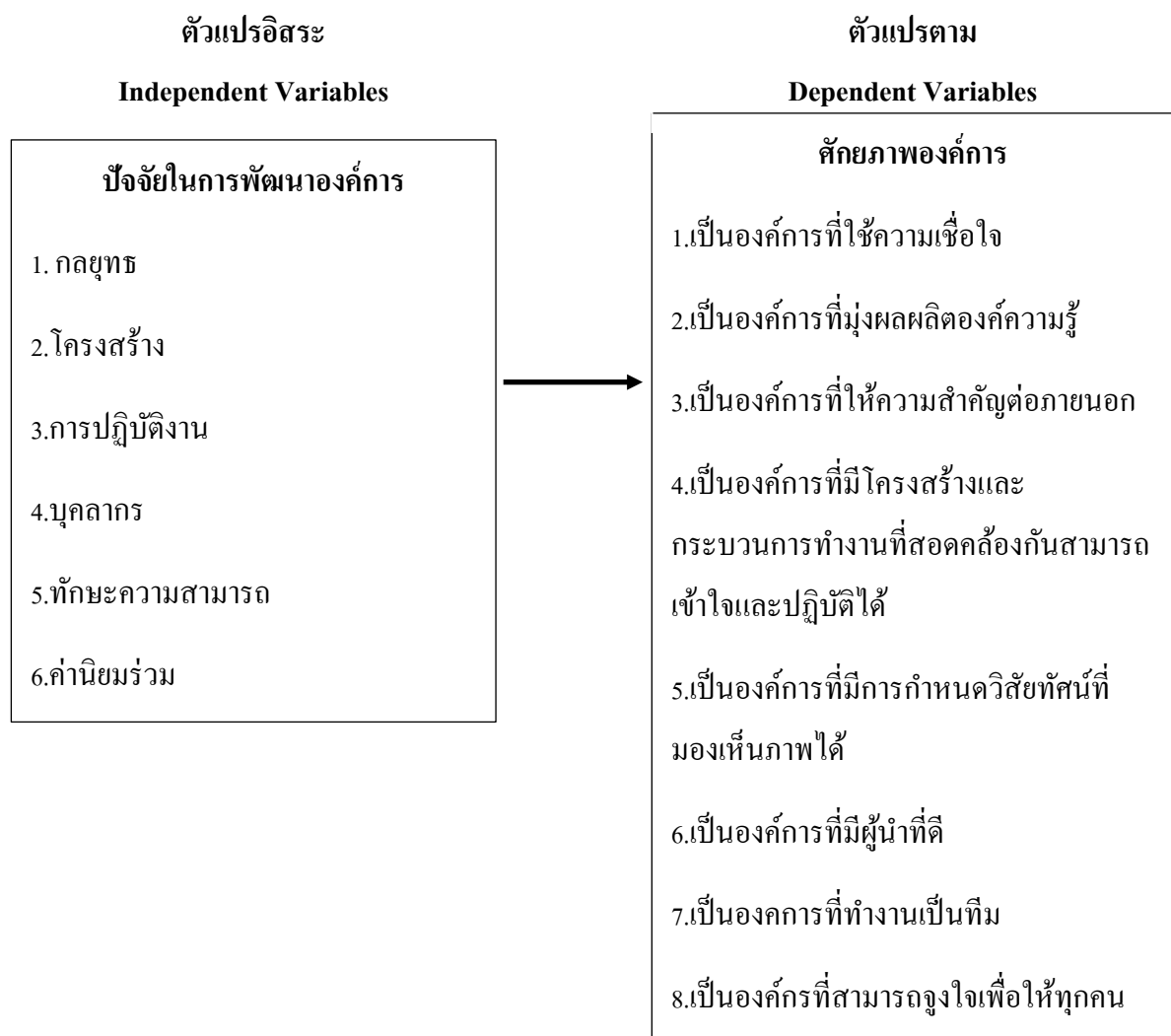
แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูง Miller (1998) ได้เขียนรายงานเรื่อง องค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูง (HPO) คือ ระบบการทำงาน และทีมงานที่มีประสิทธิภาพเป็นส่วนเชื่อมโยงที่สำคัญ

กับแนวคิดการมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ การมีระบบการทำงานที่เป็นเลิศ เป็นการออกแบบงานว่าจะมอบหมายงานให้กับ บุคคลหรือทีม ในขณะที่การมีทีมงานที่เป็นเลิศจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการทำงาน ที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ **แนวคิดปัจจัย 7 ประการของแมกคินซี (McKinsey) กลยุทธ์ (Strategy)** อำนาจ วัดจินดา (2553) กล่าวว่า กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การวางแผนเพื่อตอบสนอง การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การพิจารณา จุดแข็ง จุดอ่อน ของกิจการ เป็นผู้รับบริการของเราการบริหารเชิงกลยุทธ์ **โครงสร้าง (Structure)** อำนาจ วัดจินดา (2553) ให้ความหมาย โครงสร้าง (Structure) เป็นโครงสร้างขององค์กร ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุม การรวม อำนาจและการกระจายอำนาจของผู้บริหาร **ระบบ (System)** อภิสิทธิ์ กฤษเจริญ (2551) กล่าวว่า ระบบ หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน โดยส่วนประกอบต่างๆ ร่วมกันทำงานอย่างผสมผสานกัน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย **รูปแบบ (Style)** ประชา ดันเสนีย์ (2550) กล่าวถึง ลีลาการบริหาร (Style) แบบแผนพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร **บุคลากร (Staff)** กฤติน กุลเพ็ง (2552) กล่าวว่า บุคลากร (Staff) เป็นสิ่งสำคัญในอนาคตมุ่งสู่แนวคิด ทรัพยากรมนุษย์ที่มี คุณภาพโดยเริ่มจากการมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of belonging) การเป็นหุ้นส่วน (Partnership) การมีอิสระในการทำงานรวมทั้งการเพิ่มผลผลิตโดยใช้พนักงานที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด **ทักษะ (Skill)** อำนาจ วัดจินดา (2553) กล่าวว่า หมายถึง ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการผลิต การขาย การให้บริการ เป็นการพิจารณาถึงทักษะหรือความเชี่ยวชาญขององค์กรโดยรวมว่ามีความ เชี่ยวชาญหรือมีความชำนาญในด้านใด **ค่านิยมร่วม (Shared values)** ฉัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ (2558) กล่าวว่า ค่านิยมร่วม หมายถึง การมีค่านิยมและความเชื่อ ที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น ๆ

จากการเปรียบเทียบแนวคิดต่าง ๆ ขององค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูง (Miller, 1998; Carew และคณะ, 2015; Jupp และ Younger, 2004; Schermerhorn, Hunt และ Osborn, 1982) ผู้วิจัยได้ สรุปหัวข้อสำคัญที่ใช้ในการวิจัยนี้ ในเรื่องศักยภาพองค์กร ดังต่อไปนี้ 1) เป็นองค์กรที่ใช้ความเชื่อใจ หมายถึง องค์กรต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคคลภายใน ทั้งระดับพนักงานกับพนักงาน หรือพนักงานกับหัวหน้างาน 2) เป็นองค์กรที่มุ่งผลิตองค์ความรู้ หมายถึง องค์กรต้องให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้พัฒนาทักษะ และความสามารถ เพื่อให้พนักงานมีการเติบโตในหน้าที่ และเป็นการพัฒนาบุคลากร ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง 3) เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อภายนอก หมายถึง องค์กรต้องไม่ยึดภายในองค์กร จะต้องให้ความสำคัญต่อลูกค้า ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมและพร้อมเปลี่ยนแปลง ความคิดไปสู่การปฏิบัติให้ทันภายนอกเสมอ 4) เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกัน หมายถึง ปรับปรุง กระบวนการทำงานให้

สนับสนุนการทำงานของพนักงาน และเป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่ทางองค์กรวางไว้ 5) เป็นองค์กรที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มองเห็นภาพได้ หมายถึง สามารถเปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ วิธีการที่สามารถจับต้องได้ สามารถเข้าใจและนำมาปฏิบัติได้จริง 6) เป็นองค์กรที่มีผู้นำที่ดี หมายถึง ผู้นำต้องมีความมุ่งมั่นมีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและแสวงหาแนวทางในการบรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะต้องกล้าที่จะทำการขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น 7) เป็นองค์กรที่ทำงานเป็นทีม หมายถึง องค์กรแบ่งอำนาจและการมีส่วนร่วมให้กับทีมงานบริหารตนเอง ให้การตัดสินใจโดยทีม ให้รางวัลเป็นทีม 8) เป็นองค์กรที่สามารถจูงใจเพื่อให้ทุกคนให้ความสำคัญและปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ได้ หมายถึง การทำให้พนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน การดูแลให้การบริหารยุทธศาสตร์เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง การทำให้ทั้งองค์กรสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการพัฒนาองค์การกับศักยภาพของกิจการ e-commerce : กรณีศึกษาบริษัท วินปีกิน อีคอมเมิร์ซ จำกัด เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามโดยมี

ประชากรที่ใช้ศึกษาค้นคว้า คือ พนักงานระดับทั่วไปที่ปฏิบัติงานในบริษัท วินปีกิน อีคอมเมิร์ซ จำกัด มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 200 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 134 คน จากนั้นใช้วิธีเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling)

## ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้านี้ สรุปสาระสำคัญของการศึกษา ดังนี้

1. **ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล** ในภาพรวมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.5 อายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 72.5 มีระดับการศึกษาในระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 68.5
2. **ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการประเมินองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพ** ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้
  - 2.1 ด้านกลยุทธ์ โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ กลยุทธ์มีการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน
  - 2.2 ด้านโครงสร้าง โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ มีการแบ่งสายงานที่ทำให้การปฏิบัติหน้าที่อย่างคล่องตัว และมีการแบ่งสายงานที่มุ่งเน้นให้ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด
  - 2.3 ด้านการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ระบบปฏิบัติงานมุ่งเน้นลูกค้าเป็นหลัก
  - 2.4 ด้านบุคลากร โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปปรับปรุงองค์การ
  - 2.5 ด้านทักษะ ความสามารถ โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ

- 2.6 ด้านค่านิยมร่วม โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ร่วมมือกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงาน ในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์ในแต่ละข้อ สรุปได้ดังนี้
- 3.1 เป็นองค์กรที่ใช้ความเชื่อใจ โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ มีความยุติธรรมในการบริหารงานและการดูแลบุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียม
- 3.2 เป็นองค์กรที่มุ่งผลิตองค์ความรู้ โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน
- 3.3 เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อภายนอก ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การเปลี่ยนกลยุทธ์ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและการเงินของภายนอก
- 3.4 เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างและกระบวนการ ทำงานที่สอดคล้องกัน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องหรือเป็นไปตามเป้าหมายของบริษัท
- 3.5 เป็นองค์กรที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มองเห็นภาพได้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรมีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นไปทางเดียวกัน
- 3.6 เป็นองค์กรที่มีผู้นำที่ดี ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้นำมีความตั้งใจและแสวงหาแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร
- 3.7 เป็นองค์กรที่ทำงานเป็นทีม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เมื่อมีผลงานให้พิจารณาผลงานเป็นทีมและให้รางวัลเป็นทีม
- 3.8 เป็นองค์กรที่สามารถจูงใจเพื่อให้ทุกคนให้ความสำคัญและปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ได้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่



ในระดับมาก โดยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรขององค์กรดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงาน ในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในด้านประเด็นด้านศักยภาพองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองมาผู้ตอบแบบสอบถามพอใจในด้านประเด็นด้านการประเมินองค์การมีระดับความคิดเห็นมากเช่นกัน

**สมมติฐานที่ 1 ศักยภาพของบริษัท วินบิกิน อีคอมเมิร์ซ จำกัด อยู่ในระดับมาก**

- ผลการวิเคราะห์ พบว่าศักยภาพของบริษัท วินบิกิน อีคอมเมิร์ซ จำกัด อยู่ในระดับมาก

**สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการพัฒนาองค์การมีความความสัมพันธ์กับศักยภาพองค์กร**

- ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยที่ใช้ช่วยให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาองค์การกับศักยภาพองค์กรมีความสัมพันธ์กันตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการประเมินองค์การที่มีผลต่อความสำเร็จในการเป็นองค์การกับการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุขั้นตอน พบว่า

**สมมติฐานที่ 3 กลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร ระบบการปฏิบัติงาน รูปแบบการบริหาร บุคลากร ทักษะ และค่านิยมร่วม มีอิทธิพลต่อศักยภาพองค์กร**

- ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยที่ใช้ช่วยให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาองค์การกับศักยภาพองค์กรมีความสัมพันธ์กัน

**ข้อเสนอแนะทั่วไป เพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

จากผลสรุปการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆเพิ่มเติม เช่น ความเครียดในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน เป็นต้น เพื่อทราบถึงปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อ ปัจจัยในการพัฒนาองค์การกับศักยภาพของกิจการ โดยจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคลากรภายในองค์กร
2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงาน ของพนักงานที่ปฏิบัติงาน กับบริษัทอื่น ๆ ที่มีรูปแบบการทำงานใกล้เคียงกัน เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อ การพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงาน ของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ว่ามีปัจจัยใกล้เคียงกันหรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อนำมาปรับปรุงและเสริมสร้างการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพ

## บรรณานุกรม

- กฤติน กุลเพ็ง. (2552). การวางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- ณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ. (2558). บทบาทของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมและวิธีการปฏิบัติตามแนวทางของ Active Learning. เข้าถึงได้จาก <http://www.itie.org>
- นภคล สุขสำราญ. (2546). การบริหารองค์ความรู้. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ประชา ต้นเส็นีย์. (2550). รูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท (มหาชน) ในกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์. (2557). วิทยาการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ. กรุงเทพฯ :ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- อานาจ วัดจินดา. (2558). ประเมินองค์การด้วย McKinsey 7S. เข้าถึงได้จาก [http://www.hrcenter.co.th/index.php?module=columns\\_detail&ColumnID=647](http://www.hrcenter.co.th/index.php?module=columns_detail&ColumnID=647)
- อภิสิทธิ์ กฤษเจริญ. (2551). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษหน้า. ปริญญาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Buytendijk, F. (2006). Five key to building high performance organization. Business performance management magazine.
- Carew, D., Fay, K., Eunice, P. C., Jesse, S., Ken, B.. (2015). Is Your organization high performing. Available from <http://www.pearsonhighered.com/samplechapter/013144909.pdf>
- Juito, S.(2001). management of new innovations. 2 ed. Nonthaburi: Sukhahothai Thammathirat University. (in Thai)
- Jupp, V., Younger, M. P. (2004). A value model for the public sector. Accenture outlook journal1.
- Miller, L. M. (1998). The high- performance organization an assessment of virtues and values prepared for Organizations. The CEO report. San Francisco: Jossey Bass Publisher.
- Schemmerhom, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N. (1982) Managing organizational behavior. New York: Wiley.
- Schemmerhom, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N. (2003) Organization behavior (8 ed). USA: John Wiley & Son.
- The McKinsey Quarterly. (2006). Improving Strategic Planning: A McKinsey Survey.(online). Available: <http://faculty.fullerton.edu>.